



**ASSOCIATION POUR
LA SANTÉ AU TRAVAIL
DES SECTEURS
TERTIAIRE ET FINANCIER**

**RAPPORT ANNUEL
2021**

SOMMAIRE

▪ ÉDITORIAL	3
▪ CHIFFRES CLÉS & ÉVOLUTIONS	4
▪ CONSULTATIONS POUR SUIVI DE SITUATIONS PARTICULIÈRES	5
▪ VISITES DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL	6
▪ SUIVI DE BURN-OUT	7
▪ CHECK-UP MÉDICAUX	8
▪ FORMATIONS	10
▪ GROUPES DE PAROLE	11
▪ ERGONOMIE	13
▪ COMMUNICATION	15
▪ ÉQUIPE	17
▪ CONSEIL D'ADMINISTRATION	18
▪ MEMBRES	19



A chaque pandémie sa révolution culturelle

Les pandémies ont marqué le cours de l'histoire de l'humanité et ont chaque fois provoqué de profonds changements dans la société. Elles sont aussi rarement dues à des causes biologiques uniquement mais trouvent leurs racines dans le comportement humain de chaque époque. Ainsi au 14^e siècle la peste a pu arriver d'Asie en Europe grâce au commerce qui s'intensifie entre l'Orient et le bassin méditerranéen. Dans la foulée elle facilitera le passage de l'obscurantisme du Moyen Âge vers l'humanisme de la Renaissance. Au 15^e siècle, la rougeole importée par les conquistadors espagnols d'outre-mer aura changé à tout jamais la face des Amériques. Elle décima 90% de la population indigène ouvrant la porte à la colonisation par les européens.

Début du 20^e siècle, les agissements et déplacements dus à la première guerre mondiale ont permis la dissémination de la grippe espagnole qui fera deux fois plus de victimes que la guerre elle-même... et qui alimentera l'inflation d'après-guerre.

Le 21^e siècle nous apporte SARS-cov-2. Le monde entier est secoué. Et de nouveau, la pandémie reflète le comportement de l'époque. Ce sont les avions intercontinentaux qui propagent le virus, les rassemblements de milliers de personnes qui le disséminent. Le manque cruel de matériel de protection sanitaire montre les limites de la délocalisation économique. La ruée vers les premiers vaccins affiche que loin de la globalisation, les intérêts nationaux sont bel et bien défendus. Le confinement nous prouve que les relations réelles priment sur les virtuelles et paradoxalement ce sera ce monde virtuel qui nous aidera à surmonter la solitude et la peur.

La pandémie a mis beaucoup de choses en question et continue à le faire. Un des bouleversements les plus marquants aura été et est toujours le télétravail.

Jugé impossible avant la pandémie, il est actuellement bien installé dans le monde du travail. Beaucoup d'employés se sont rendu compte du rythme effréné auquel ils étaient soumis avec les trajets interminables de début et de fin de journée, du nombre d'heures précieuses perdues lors de ces déplacements. La décélération a permis de lever la tête du guidon et de constater qu'il y avait d'autres valeurs dans la vie que le travail. Famille, hobby, sport, pour beaucoup une redécouverte de choses longtemps passées à l'arrière-plan.

Mais pour d'autres, le télétravail est devenu aussi synonyme de surcharge de travail. Les journées n'étant plus rythmées par l'arrivée et le départ du bureau, le travail n'en finit plus. Il reste toujours encore quelque chose à faire et la déconnexion en fin de journée est de plus en plus difficile.

Le défi post-pandémie sera donc d'organiser les nouveaux modes de travail : si nous avons déjà des voitures hybrides, nous aurons maintenant aussi le travail hybride. Une partie sera faite au bureau, l'autre partie en télétravail, soit de chez soi, soit d'un tiers-lieu quelque part loin du centre et des embouteillages. Ils se poseront à côté des problèmes organisationnels, ceux des frais, des équipements, de la responsabilité, de la communication, du nouveau leadership, des relations inter-humaines, de la déconnexion.

D'autres défis impliquent d'autres solutions qui entraîneront d'autres formes de stress ! Beaucoup reste à faire, mettons-nous au boulot !



Dr Patrizia Thiry-Curziotti
DIRECTRICE GÉNÉRALE



CHIFFRES CLÉS & ÉVOLUTIONS

Au cours de l'année 2021, **638** entreprises ont été affiliées à l'ASTF soit 38 entreprises de plus par rapport à 2020.

Les activités du service comprenaient **7 941** visites d'embauche (+17,6%), **331** check-up médicaux / coaching santé (-31,7%) et **57** reclassements professionnels (+32,5%) par rapport à l'année 2020. A noter que certaines activités ont pu être impactées du fait d'une nouvelle organisation de travail en raison de la crise sanitaire, notamment la mise en place du télétravail.

L'ensemble des activités de l'ASTF a permis de conseiller et d'accompagner de manière personnalisée **9 118** salariés.

Au cours de l'ensemble de ces consultations, les problèmes médicaux sont répertoriés, et un point particulier est accordé au **dépistage des risques psychosociaux** afin d'apporter des informations et outils permettant de les gérer et ainsi préserver de manière générale la santé physique et mentale au travail et améliorer l'équilibre de vie des salariés.

Intéressons-nous aux consultations pour situations particulières : **3 434** visites ont été effectuées en 2021, ce qui constitue une augmentation de 17,8% par rapport à l'année 2020.

Enfin, le succès de la campagne vaccinale a une nouvelle fois été au rendez-vous avec **4 526** vaccinations réalisées ce qui est comparable à l'année 2020.

	2021	ÉVOLUTION	2020
ENTREPRISES AFFILIÉES	638	+6,33%	600
SALARIÉS AFFILIÉS	52 950	+1,3%	52 242
RENDEZ-VOUS & CONSULTATIONS	11 765	+15,7%	10 163
VISITES MÉDICALES D'EMBAUCHE	7 941	+17,6%	6 750
CONSULTATIONS POUR SITUATIONS PARTICULIÈRES	3 436	+17,8%	2 914
VACCINATIONS ANTI-GRIPPE	4 526	-0,4%	4 548
CHECK-UP MÉDICAUX	331	-31,7%	485
SALARIÉS SUIVIS	9 118	n.d.	n.d.
RECLASSEMENTS PROFESSIONNELS	57	+32,5%	43



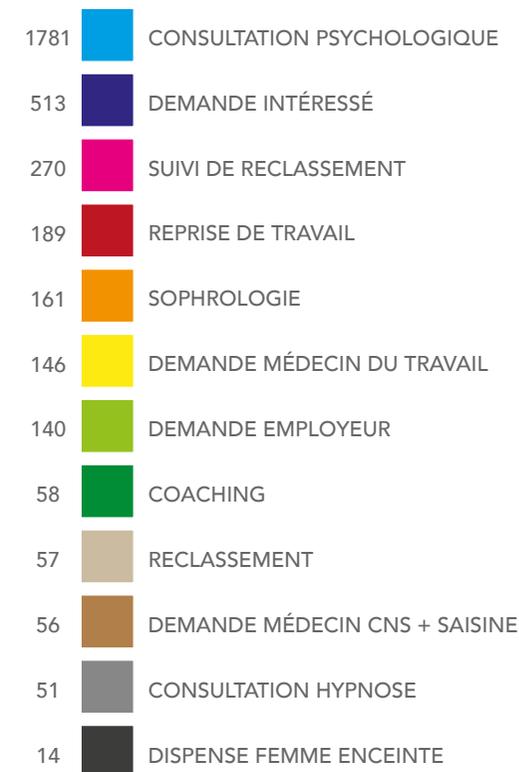
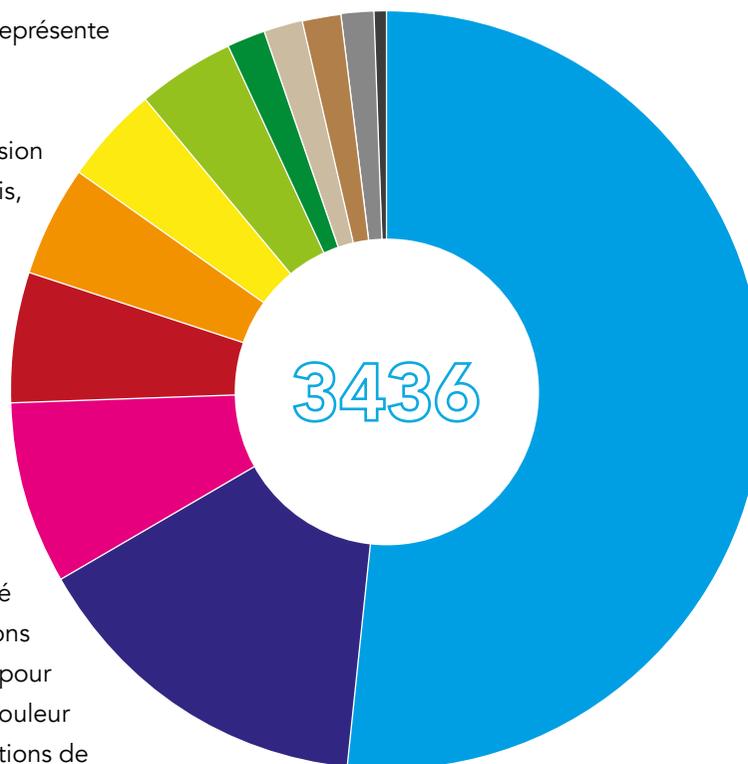
DÉTAILS DE CONSULTATIONS POUR SUIVI DE SITUATIONS PARTICULIÈRES

Comparativement à l'année 2020, les données mettent en évidence en 2021, une augmentation du nombre de visites à la demande du salarié (= intéressé) (+20%) et de visites à la demande du médecin du travail (+24%). Le nombre de visites à la demande de l'employeur est comparable à celui de l'année 2020. 1781 visites ont été effectuées par les intervenants psychosociaux, ce qui représente une augmentation de 31% par rapport à 2020.

Concernant les saisines auprès de la commission mixte, leur nombre a été multiplié par près de 6 fois, comparativement à l'année 2020. Cependant, cela s'explique en partie du fait des modifications des modalités de demande de reclassement interne et externe en application de la loi modifiée du 24 juillet 2020.

Dans la continuité d'une démarche de prévention sur les risques psychosociaux, 58 coachings personnalisés ont été effectués en 2021 contre 22 en 2020. De plus, de nouvelles activités ont été mises en place dans le service. Ainsi, 51 consultations d'hypnose ont été réalisées au cours de cette année pour prise en charge de divers maux (anxiété, burn-out, douleur chronique, trouble du sommeil, etc.) et 161 consultations de sophrologie.

Ces chiffres mettent une nouvelle fois en évidence le soutien apporté par l'ASTF aux entreprises et aux salariés, et rappellent l'importance de continuer à porter une attention particulière à l'organisation du travail ainsi qu'aux conditions de travail.



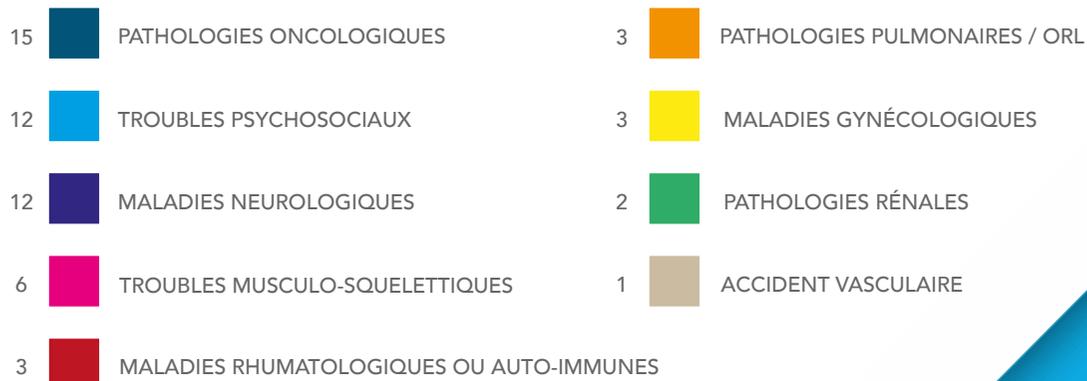
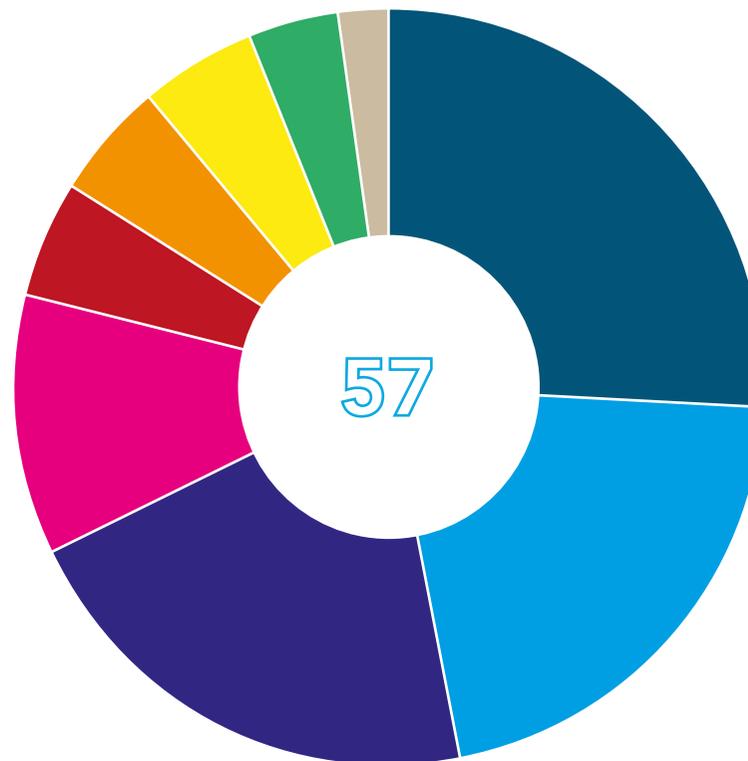
VISITES DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Le nombre de réinsertions professionnelles s'élevait à **57** cas en 2021, soit une augmentation de 36% par rapport à 2020.

Comme l'année précédente, la première cause de reclassement professionnel concerne les sujets atteints de pathologie oncologique (26%). Puis s'en suivent de manière égalitaire les troubles psychosociaux (21%) avec **6** cas de dépression et **4** cas de burn out, et les pathologies neurologiques (21%) comprenant notamment **5** cas de sclérose en plaques. Nous retrouvons ensuite les réinsertions professionnelles pour cause de troubles musculo-squelettiques (11%), pour affections auto-immunes (5%), pour pathologies pulmonaires et de la sphère ORL (5%), pour des pathologies gynécologiques (5%). Puis pour finir, les maladies rénales (4%) et vasculaires (2%).



(image d'illustration)



SUIVI DE BURN-OUT

Au cours des consultations (check-up ou consultation pour raison particulière), les patients sont invités à compléter un questionnaire relatif à leur perception de leur niveau d'anxiété. Le barème du questionnaire est compris entre 15 et 75.

Comme les années précédentes, un comparatif des résultats des questionnaires « burn-out self test » a été réalisé en 2021, entre les salariés rencontrés au cours des visites pour situations particulières et ceux rencontrés au cours des check-up médicaux-coaching santé.

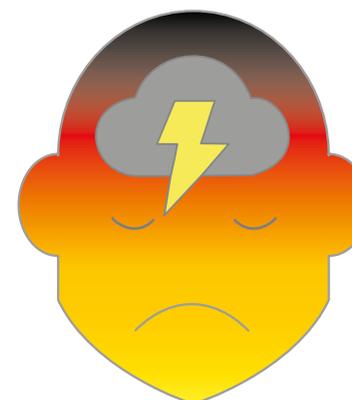
185 stress test ont été effectués au cours des consultations pour raisons particulières contre 276 au cours des check-up & coaching santé.

Les résultats mettent en évidence de manière générale des scores plus élevés et donc plus défavorables pour les patients vus au cours des visites pour situations particulières que pour ceux vus au cours des check-up-coaching santé, ce qui est comparable au constat émis durant l'année 2020. A constater toutefois, une répartition des scores de stress test 33-49 quasi équivalente entre le groupe « consultations pour raison particulières » et le groupe « check-up & coaching santé ».

Durant l'année 2021, le nombre de burn-out enregistré, toutes consultations confondues, s'est élevé à 209 cas, soit 43 cas de plus (+26%) qu'au cours de 2020 (166 cas). A cela s'ajoutent 105 cas de dépression (+15%) contre 91 en 2020 et 22 situations de harcèlement moral (-39%) contre 36 en 2020.

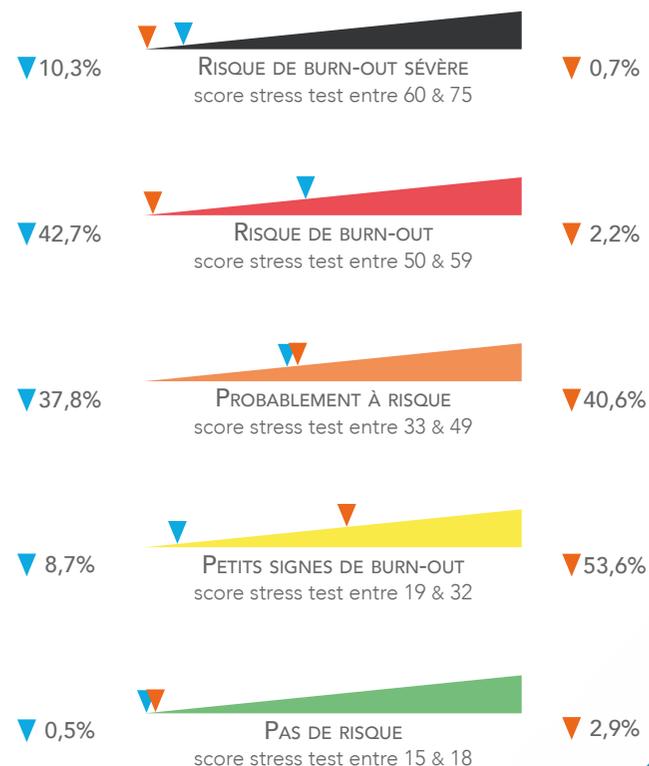
A noter qu'il n'est pas exclu que certains sujets présentent à la fois un burn-out compliqué d'une dépression ou bien une situation de harcèlement moral compliquée d'un burn-out ou d'une dépression.

Ainsi, les efforts de prévention sur ces situations dans les entreprises doivent être maintenus pour que les signes précoces de burn-out soient détectés le plus tôt possible afin de mettre en place les mesures adaptées rapidement et le plus efficacement.



RÉSULTATS SELF TEST :
VISITE SPÉCIALE
(185 PERSONNES)

RÉSULTATS SELF TEST :
CHECK-UP MÉDICAL
(276 PERSONNES)



CHECK-UP MÉDICAUX

Partant du principe que la santé de l'entreprise passe par la santé de ses salariés, cela fait 20 ans déjà que l'ASTF propose à ses membres la possibilité de réaliser un check-up médical.

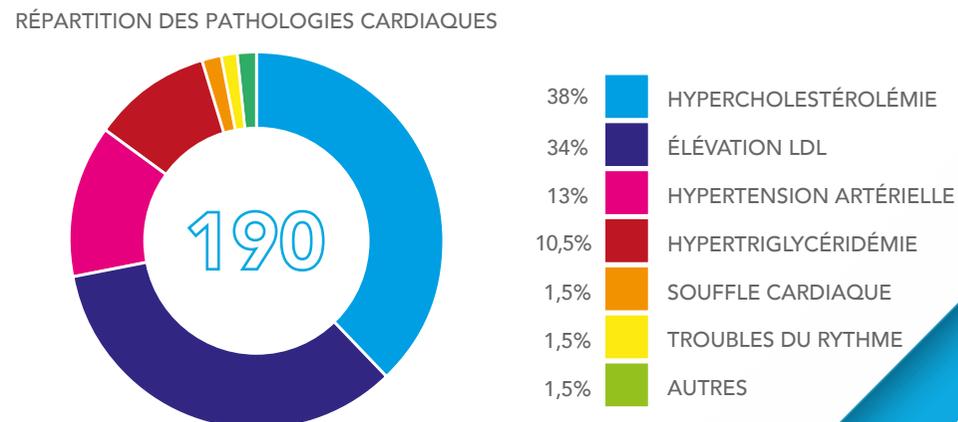
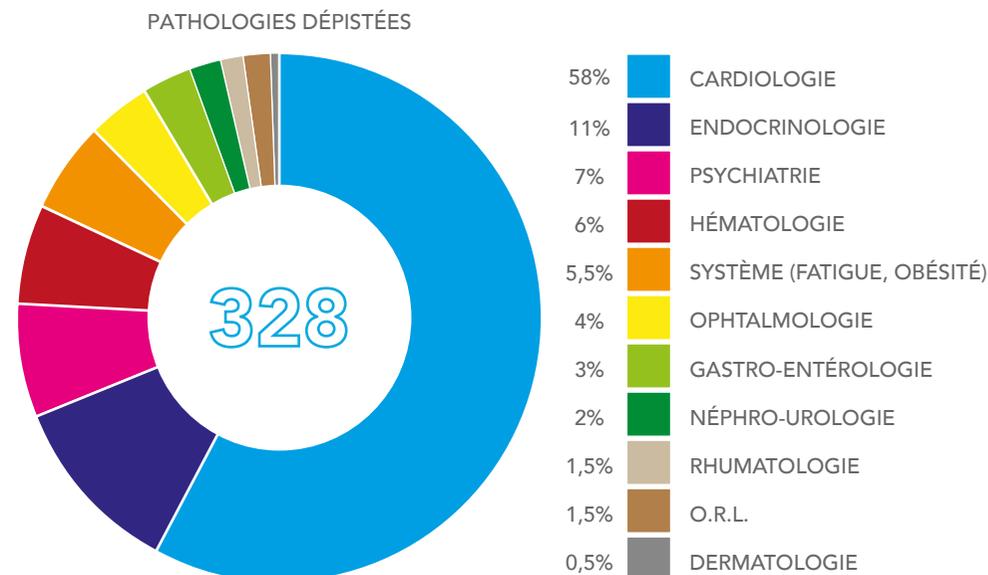
En effet, en février 2001, l'ASTF proposait pour la 1ère fois une offre **check-up** afin d'une part, de **pallier l'absence de visites périodiques** dans le secteur tertiaire et d'autre part comme précisé précédemment de **promouvoir le concept de bien-être en entreprise**. De 2001 à 2002, les examens étaient réalisés en entreprise avec réalisation en amont de la prise de sang. En 2003, l'ASTF a installé une antenne dans les locaux de l'hôpital Kirchberg, à partir de là les check-up se sont déroulés dans nos locaux avec réalisation de la prise de sang au laboratoire de l'hôpital.

Au fil des décennies, le succès des check-up ne s'est pas démenti et hormis ces 2 dernières années du fait de la crise sanitaire, ce sont plus de 500 à 700 personnes par an qui ont bénéficié de ce service. L'utilité des check-up s'est également confirmée d'année en année car nombre de pathologies comme des cancers ou des problèmes gynécologiques ont pu être dépistées mais aussi des pathologies qui restent longtemps silencieuses comme l'hypercholestérolémie et autres troubles métaboliques.

Le **check-up médical** reste le meilleur moyen de faire le point sur son état de santé, en permettant d'une part, un **dépistage** et une **prise de conscience** par rapport aux facteurs de risques, mais surtout en expliquant aux patients comment les **prendre en charge**.

L'ASTF se renouvelle et propose une nouvelle formule de check-up que nous vous invitons à découvrir sur le site web : astf.lu/check-up

	2021	2020
ENTREPRISES	27	28
PARTICIPANTS	290	484
ÂGE MOYEN	47,5 ANS	46,5 ANS
HOMMES	169 (58,3%)	59,5%
FEMMES	121 (41,7%)	40,5%



Focus sur l'IMC

Le BMI (Body Mass Index) encore appelé IMC (Indice de Masse Corporelle) est utilisé et permet de savoir si le poids a un impact négatif sur notre santé. Pour le calculer, il suffit de diviser le poids (en kg) par la taille (en mètre) que l'on élève au carré :

$$\text{IMC} = \text{Poids (kg)} / \text{Taille (m}^2\text{)}$$

Si le résultat obtenu se situe entre 20 et 25 le poids est normal, de 25 à 30 la personne présente un surpoids et au-delà de 30 débute l'obésité. **Surpoids et obésité influent négativement sur notre santé et favorisent certaines pathologies** notamment cardio-vasculaires ou touchant l'appareil locomoteur. Parmi les facteurs qui influent favorablement sur le poids, nous pouvons citer l'activité physique régulière et bien évidemment l'alimentation saine et équilibrée.

Dans le tableau suivant, vous observez la répartition de l'IMC pour les personnes ayant participé aux check-up.

I.M.C.	2021	2020
MOINS DE 20	7%	6%
ENTRE 20 ET 25	39,5%	49%
ENTRE 25 ET 30	44%	34%
PLUS DE 30 *	9,5%	11%

* Dont 6 participants au dessus de 35 et parmi eux 2 au dessus de 40.

En conclusion, nous constatons une augmentation significative (+10%) du nombre de personnes en surpoids. **53,5%**, en d'autres termes : **plus de la moitié des participants sont en surpoids ou en obésité** avec tous les risques que cela peut impliquer pour leur santé (contre 45% en 2020).

Ce pourcentage prouve, s'il en était besoin, qu'il est important de sensibiliser les employés à une pratique régulière d'une activité physique ainsi qu'à une alimentation saine et équilibrée. L'équipe médicale de l'ASTF donne ces recommandations aux patients durant les check-up et intervient également sur ces thèmes en entreprises.

Devant l'augmentation importante des personnes en surpoids ou obèse, notre équipe médicale a décidé de mettre l'accent sur cette thématique et veiller à renforcer le message de prévention pour l'année à venir.



(image d'illustration)



FORMATIONS

La demande de formation a augmenté de manière significative en 2021. Les entreprises ont pu se recentrer sur le développement des connaissances et compétences de leurs collaborateurs, suite aux changements liés à la pandémie et aux ajustements de leurs opérations en 2020. A l'exception de quelques formations sur site, elles ont été principalement suivies sous forme de webinaires. En 2021, 196 formations ont été réalisées pour un total de 405,5 heures contre 83 formations en 2020.

La pandémie a une nouvelle fois permis de mettre l'accent sur des sujets tels que la gestion du stress, la communication, la reconstruction de la résilience, l'ergonomie du système de travail et de son environnement, le renforcement de la responsabilité individuelle au regard de la santé incluant nutrition et sommeil, mais aussi l'organisation du télétravail.

De nombreuses entreprises ont profité de l'occasion pour sensibiliser leurs employés aux facteurs de risque psycho-sociaux et à leurs conséquences directes ou indirectes, telles que la détresse psychologique, le burn-out, le harcèlement et les problèmes de santé liés au stress.

Dans ce contexte, nous constatons également un grand intérêt par rapport à la formation aux premiers secours en santé mentale : La formation MHFA pour la qualification certifiée de secouristes en santé mentale en entreprise a été ajoutée à notre portefeuille de formations en 2021. Elle s'adresse en premier lieu aux Ressources humaines, aux cadres, à la délégation du personnel et, en outre, à tout individu intéressé par l'aide aux personnes ayant des problèmes de santé mentale.

La formation Secouristes en santé mentale (12 heures) à été dispensée 15 fois.

Nous continuons de constater une forte demande pour cette formation et, en 2022, cette certification de secouriste mental sera proposée en français, anglais et allemand !

En complément de nos formations à la gestion du stress, nous avons accompagné les salariés grâce à des séances de sophrologie, à hauteur de 33 heures. Il s'agit de cycles de relaxation dynamique par le biais de techniques de respiration, de prise de conscience du corps, de visualisation, ainsi que de postures et mouvements spécifiques influençant positivement la conscience pour une meilleure gestion du stress, des peurs et des émotions.

Nous avons réussi à poursuivre la formation « Process Communication Model » visant à améliorer la communication par la mise en exergue des procédés de communication individuels durant 95 heures de formation active et de débriefings individuels. Le PCM donne des indices clairement identifiables permettant de développer des stratégies de communication et des interactions appropriées afin que nous puissions efficacement construire et favoriser des relations durables.

Fin 2021, nous avons lancé la nouvelle formation « ergo-scout », validée par l'ITM, s'adressant aux travailleurs désignés, aux facility managers et à toute autre personne intéressée. La formation de 4 heures fournit des connaissances en identification des risques du travail sur écran, en aménagement de poste de travail et permet d'appréhender les facteurs environnementaux contribuant à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés en télétravail ainsi qu'au bureau. Nous avons déjà pu former les 9 premiers ergo-scouts spécialistes en ergonomie au sein même de leurs entreprises.

Nous sommes convaincus que grâce à des formations adaptées à leurs besoins, les individus peuvent acquérir de nouvelles connaissances et ainsi leur permettre une meilleure gestion individuelle. Cela leur permet également de prendre conscience de leur environnement et créer tous ensemble des relations interpersonnelles plus effectives !

Notre catalogue de formations est disponible sur notre site internet www.astf.lu, à la rubrique « formations ». Les entreprises peuvent également nous contacter directement afin de planifier les formations qui correspondent aux besoins et aux attentes de leurs employés.

Cette année encore, l'ASTF a participé activement à la formation initiale des travailleurs désignés avec un total de 24 formations représentant 124 heures sur les thèmes de la communication, les risques psychosociaux et l'ergonomie.

	FORMATIONS	TEMPS
CAPITAL HUMAIN	148	345
STYLE DE VIE SAIN	48	60,5
TRAVAILLEURS DÉSIGNÉS	24	124
TOTAUX	220	529,5



GROUPES DE PAROLE « MAUX POUR MOTS »

Cadre général

L'accompagnement psychosocial proposé par l'ASTF englobe désormais deux approches complémentaires : un accompagnement **individuel** et un accompagnement en **groupe**. Dans une approche **préventive** et **réactive** face à un environnement professionnel en perpétuelle mutation, et dans le contexte de la crise sanitaire actuelle, l'année 2021 a marqué le lancement de Groupes de Parole intitulés « **Maux pour Mots** », sur deux thèmes spécifiques : « *Burn-out et dépression* » et « *Maladies chroniques et dégénératives* ».

Chaque groupe de parole a pour visée d'offrir un temps de parole, d'écoute, d'échange et d'élaboration co-animé par deux professionnels de la santé. Ceux-ci garantissent une stricte **confidentialité**, un cadre **accueillant** et **sécurisant**, **respectueux** du vécu subjectif de chacun, de sa parole et de ses émotions. Un des principes rassurants de cet espace est que :

« *Ce qui est dit dans le groupe, reste dans le groupe* ».

Les groupes se sont réunis cette année dans les locaux de l'ASTF et dans le respect des mesures liées à la situation sanitaire. Ainsi, il a été possible de créer une réelle dynamique inter-subjective et une possibilité de **socialisation** qui tend à se raréfier dans le contexte pandémique actuel.

Chaque groupe est dit « **ouvert** » (possibilité de rejoindre ou de quitter le groupe à tout moment de l'année) et **inter-entreprises**. Chaque personne donne son accord **volontaire** après avoir reçu une **brochure d'information** ainsi qu'une **charte** qui garantit le bon fonctionnement du groupe et en fixe le cadre. A tout moment, une carte **joker** permet à celui ou celle qui le souhaite de sortir temporairement du groupe.

Une adresse e-mail spécifique a été créée pour le groupe : **MotsPourMaux@astf.lu** et les invitations à chaque séance sont adressées par mail aux participants, qui sont par ailleurs déjà suivis en consultations individuelles.

Des données statistiques issues de cette première année de groupe sont traitées à titre indicatif et qualitatif, et permettent une analyse et une prise de recul quant au déroulement des séances.

CHARTRE DU GROUPE DE PAROLE



CHARTRE DU GROUPE DE PAROLE

Vos Droits :

- Être vous-même, authentique ;
- Exprimer vos émotions, ressentis et pensées ;
- Ne pas vivre la même chose que les autres ;
- Prendre votre temps pour accepter et progresser.

La carte « Joker » permet de sortir de la salle à tout moment.

Les Règles formelles :

Le groupe est strictement confidentiel.

- Respecter la parole de l'autre ;
- Respecter un temps raisonnable de parole ;
- Respecter les silences ;
- Respecter les émotions de l'autre et sa dignité ;
- Éviter tout aparté ou messe basse.

Veillez à respecter les « gestes barrières » actuels.

- Porter un masque ;
- Désinfecter ses mains ;
- Respecter une distanciation physique.

« Lorsque nous mettons des mots sur les maux, les dits maux deviennent des mots dits et cessent d'être maudits. »
— Guy Corneau



ASSOCIATION POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL DES SECTEURS TERTIAIRE ET FINANCIER

CARTES JOKER



« Lorsque nous mettons des mots sur les maux, les dits maux deviennent des mots dits et cessent d'être maudits. »

Guy Corneau



Groupe « Burn-out et dépression »

Ce Groupe est **co-animé par deux psychologues**, il a donné lieu à **huit séances** avec une moyenne de **quatre participants par séance**, dont certains sont venus plusieurs fois, créant ainsi une dynamique de groupe vive, interactive et suivie.

Environ un tiers des personnes sollicitées a accepté l'invitation, avec l'attente de partager son vécu, **échanger** autour de **bonnes pratiques**, entendre les expériences des autres. Certains l'ont refusée par crainte de ne pas être à l'aise en public, de trop s'exposer, ou de ne pas être encore suffisamment avancé dans leur cheminement personnel. Ceux qui ont interrompu la participation au Groupe avaient pour raisons : reprise de travail à temps plein, raison médicale, congés, etc.

Chaque séance débute par un moment de courte présentation, suivi d'une phase d'échange, et se termine par un **exercice de photo-langage** qui fait office de rituel et de transition vers la fin de la séance. Ce dernier permet de mettre à distance les émotions soulevées par le Groupe à travers un support imagé et de clôturer la séance sur une note distancée, poétique, optimiste et parfois même humoristique. La carte « Joker » n'a jamais été utilisée jusqu'à présent ; les moments d'émotion ont été vécus dans le respect de chacun. Lors de chaque séance, les participants échangent volontiers entre eux ainsi qu'avec les animateurs et partagent : expériences, inquiétudes, conseils, espoirs, difficultés et soutiens rencontrés.

Le Groupe semble faire office d'**espace transitionnel** entre arrêt de travail et reprise du travail, et de « reprise progressive » vers la vie sociale, surtout pour les personnes isolées. Il apparaît comme **un lieu de projections et d'identifications** qui permet d'atténuer les sentiments de solitude, de honte et de culpabilité. Les maux deviennent collectifs et portés par le Groupe. Les participants tissent également des liens qui perdurent au-delà du Groupe et du lieu de la rencontre.

Les principaux **thèmes abordés en lien avec le burn-out** ont été : symptômes physiques et psychiques, limites et perfectionnisme, surcharge de travail, arrêt de travail, reprise du travail, avenir professionnel, équilibre de vie, supports et solutions concrètes, etc. sans oublier **la Covid** et **le télé-travail** comme éléments contextuels inéluctables et non sans effets.

Groupe « Maladies chroniques et dégénératives »

Ce Groupe est **co-animé par un sociologue et un médecin du travail**, il y a eu **trois séances** au cours de l'année, avec **trois participants par groupe**.

Il n'a pas été possible de proposer plus de séances, étant donné que nous étions en période **Covid** ; ces profils sont en présence de traitements divers qui imposent des suivis médicaux réguliers. Il s'agit d'un groupe de femmes (entre 35 et 45 ans) avec différentes **pathologies** : polyarthrite rhumatoïde, sclérose en plaques et cancer. Le principal besoin exprimé par les membres du Groupe est de pouvoir **partager leur vécu au niveau du travail**, ainsi que leurs difficultés à travailler avec une pathologie évolutive.

Les **thématiques** abordées durant les séances ont été : l'absentéisme dû à la maladie, le rapport au manager, la gestion des émotions, comment vivre une relation harmonieuse avec les membres d'une équipe.

Au regard de la demande exprimée par les participants, nous reconduisons les Groupes de Parole pour l'année 2022.



(image d'illustration)

« Quand il y a le silence des mots,
se réveille trop souvent la violence de maux »

Jacques Salomé



BUREAU OU HOME OFFICE :

L'ergonomie au cœur du travail hybride

L'épidémie de COVID-19 suscite de nombreuses interrogations quant à l'organisation du travail et l'application de la réglementation relative aux prescriptions de sécurité et santé pour le travail sur écran.

Dans ce contexte, rappelons que l'employeur a les mêmes obligations à l'égard de ses employés, qu'ils travaillent à distance ou non.

Il incombe à l'employeur :

- d'**évaluer** les conditions de santé et de sécurité en relation avec des problèmes de vision, des séquelles physiques et des problèmes liés à la charge de travail ;
- d'**informer** et de **former** les employés sur l'exécution du travail à fournir et sur l'utilisation des équipements de travail qui leur sont mis à disposition.

L'évolution de la pandémie, les mesures de protection mises en place dans les entreprises et la couverture vaccinale encouragent les employeurs à inciter leurs employés à revenir travailler au bureau.

L'expérimentation du télétravail pendant les deux dernières années a démontré que le travail à distance « full remote » — c'est à dire uniquement en télétravail — n'est **pas une solution optimale** en tout temps et pour tout le monde.

Le retour au travail en mode « hybride » se prépare

Désormais, les personnes travaillant simultanément en présentiel et à distance seront de plus en plus nombreuses.

Cette nouvelle organisation de travail qui associe à la fois le travail à distance et le travail en présentiel oblige les employeurs à mener une réflexion stratégique autour de l'organisation des espaces de travail futurs. Il s'avère que cette manière de travailler novatrice favorise la mise en place de bureaux non-assignés ou « bureaux nomades ». Les employés qui travaillent en présentiel se partagent leurs espaces de travail suivant le principe du « shared-desking », c'est-à-dire qu'ils choisissent l'endroit de travail en fonction de leurs activités courantes. Il y aura donc moins d'espaces de travail attitrés et du fait, les équipements de travail des espaces partagés seront standardisés, uniformisés et étudiés pour s'adapter spontanément aux différents besoins de leurs utilisateurs.

Les problèmes de troubles musculo-squelettiques (TMS) liés aux activités sédentaires risquent de prendre de l'envergure en raison de **la multiplication des lieux de travail**. L'expérience des deux dernières années montre que cette diversification des manières de travailler que ce soit **en entreprise ou en home-office** nécessitera des changements de comportement.

Minimiser les risques liés à ce nouveau type d'organisation du travail est l'enjeu des années futures. L'ASTF s'est rendue à l'évidence, les services et prestations d'avant pandémie ont été repensés et adaptés.



En termes de prévention des risques ergonomiques liés au poste de travail informatisé, l'ASTF propose trois outils d'évaluation et de formation à ses affiliés :

1. Webinaire sur le thème de l'Ergonomie.

Apprendre à gérer les réglages de son poste de travail.

Cette formation est spécialement dédiée aux employés qui ont opté pour une méthode de travail « hybride ». Ils sont formés aux réglages ergonomiques de leurs systèmes de travail qu'ils se trouvent en home-office, qu'ils travaillent en « shared-desking » ou sur un poste assigné.

2. Analyse ergonomique à distance d'un poste de travail assigné ou non

Cette analyse est réalisée sur demande du médecin de travail, et remplace donc l'analyse en entreprise. Il s'agit d'un questionnaire de deux pages, qui peut facilement être rempli en une quinzaine de minutes par l'employé concerné, avec la possibilité de se faire aider par un ERGO-Scout de l'entreprise. Pour visualiser au mieux le lieu de travail, trois photos sont expertisées. En conclusion, des conseils sur une conduite ergonomique à tenir est établi sous forme de rapport qui est accompagné des prises de vue visualisant les corrections de réglages conseillées.

3. Certification des Ergo-Scouts

L'ASTF a développé une formation sur mesure, permettant de démultiplier l'expertise en matière de sécurité et de santé des Travailleurs Désignés (TD) en formant des personnes-ressources : les « ERGO-Scouts ». La mission de l'ERGO-Scout est d'assister les TD, d'aider les personnes intéressées dans l'adaptation de leurs postes de travail, de dépister des dysfonctionnements susceptibles d'impacter la sécurité et la santé des employés, et enfin de réaliser des ajustements ergonomiques individuels au niveau des postes de travail de leurs collègues.

	2021	2020	2019
ÉTUDE DE POSTE SUR AVIS MÉDICAL	15*	21 (16%)	125
SUIVI ADAPTATION POSTE DE TRAVAIL	-	1	5
VISITE DE POSTE	22	64 (40%)	156
ÉTUDE SIÈGE DE TRAVAIL ET ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL	9	1	8
ANALYSE DE LA QUALITÉ DE L'AIR	2	2	5
ANALYSE DE LA QUALITÉ DE L'AIR : ACTIVITÉ EN ENTREPRISE	5	7	25
ANALYSE DE L'AMBIANCE LUMINEUSE	-	1	3
ANALYSE SONOMÉTRIQUE	1	-	-
FORMATION ERGONOMIE EN ENTREPRISE	3	2	18
FORMATION CONTINUE ERGO-SCOUT	2	-	2
ERGO-SCOUTS CERTIFIÉS	9		
WEBINAIRES ERGONOMIE ET HOME OFFICE	17	-	-
CONSEIL EN AMÉNAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL	1	1	2
ÉTUDE ERGONOMIQUE SUR PLAN	1	-	1
ENTREVUE TD (EN RÉFÉRENCE À L'ERGONOMIE ET À LA PANDÉMIE COVID-19)	3	40 & 42	-
JOURNÉE SANTÉ	-	-	2
AUDIT COVID-19	3	82	-

*dont une dizaine réalisée à distance



Il paraît évident aujourd'hui que la pandémie de coronavirus SARS-CoV-2 avait modifié les habitudes d'utilisation et de consultation des sources d'information. Les usages sont depuis revenus à leurs niveaux de pré-crise sanitaire, c'est pourquoi, exceptionnellement, l'année 2021 est comparée avec 2019. Lorsqu'elles apparaissent, les données de l'année 2020 ne sont qu'à titre indicatif.

Site internet

Le site internet www.ASTF.lu reste la principale source d'information, il a été consulté un total de **43 687** fois (+61% par rapport à 2019) avec une moyenne de **3641** utilisateurs par mois.

Utilisateurs ou Visiteurs

La proportion d'utilisateurs Francophones est inchangée (**46,69%** +0,3%), cependant l'érosion des utilisateurs germanophones (**6,58%** -7,73%) au profit des anglophones (**42,13%**, +6,08%) se poursuit (Cette statistique est basée sur la langue du navigateur de chaque visiteur).

Origines des visiteurs

Les moteurs de recherche restent les principales sources d'acquisition des visiteurs (**62,49%**). Les accès directs sont eux aussi stables (**21,47%**) ce qui confirme la notoriété de l'ASTF. Les utilisateurs en provenance de campagnes d'emailing ont progressé (**12,39%**, +5,34%) au dépend des utilisateurs ayant suivi des liens entrants (**2,56%**, -2,22%). Ces valeurs ne sont pas assez significatives pour en déduire une tendance générale mais elles laissent sous-entendre qu'au sein des sociétés affiliées, les informations sont également diffusées via des newsletters internes (= emailing) plutôt que sur des sites intranets (= liens entrants). La part de visiteurs provenant des réseaux sociaux tend à être marginale (**1,09%**). LinkedIn, le réseau professionnel, est le plus actif (410 personnes suivent la page ASTF) mais en contrepartie, l'activité sur Facebook est quasi nulle. Ce réseau grand public est trop éloigné d'une cible professionnelle.

Type d'appareils

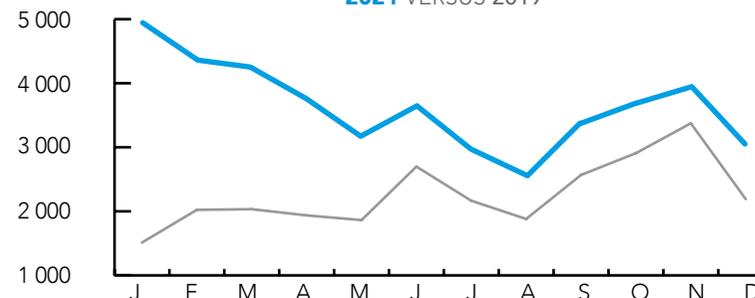
Sans surprise, la tendance des années précédentes se confirme :

Les utilisateurs d'ordinateurs (desktop) sont en baisse mais restent majoritaires (65,08% soit **28 428** visiteurs).

Les utilisateurs sur mobiles (**14 357** visiteurs) ont doublé (+7 647) par rapport à 2019 et leur part totale représente un tiers des utilisateurs (vs 25% précédemment).

Les utilisateurs de tablettes (**902**) sont une année de plus en déclin (-25%).

VISITES DU SITE WEB (SESSIONS)
2021 VERSUS 2019



VISITEURS	2021	ÉVOLUTION	2019
FRANCOPHONES	20 396 (46,69%)	+0,30%	12 608 (46,39%)
ANGLOPHONES	18 406 (42,13%)	+6,08%	9 796 (36,05%)
GERMANOPHONES	2 873 (6,58%)	-7,73%	3 890 (14,31%)
AUTRES	2 012 (4,60%)	+1,35%	883 (3,25%)
TOTAUX	43 687	+61%	27 177

VISITES	2021	ÉVOLUTION	2019
RECHERCHES	62,49%	-5,72%	68,21%
ACCÈS DIRECTS	21,47%	+2,89%	18,58%
EMAILINGS	12,39%	+5,34%	7,05%
LIENS ENTRANTS	2,56%	-2,22%	4,78%
RÉSEAUX SOCIAUX	1,09%	-0,29%	1,38%

APPAREILS	2021	ÉVOLUTION	2019
ORDINATEUR	65,08%	-5,83%	70,91%
MOBILE	32,86%	+8,17%	24,69%
TABLETTE	2,06%	-2,34%	4,40%



Newsletters

Au cours des mois de l'année 2021, une moyenne de **1308** destinataires (2019 : +13,25%, 2020 : +3,26%) ont reçu les 13 newsletters de l'ASTF — 11x mensuelles, 1x rapport annuel (R.A.), 1x carte de vœux : Noël & nouvel an (D2) — hors communications exceptionnelles ciblées (Invitation à l'Assemblée Générale, ou messages à destination des travailleurs désignés par exemple). Les taux d'ouvertures et de clics sont revenus à des niveaux habituels, soit respectivement 29,51% et 10,48%.

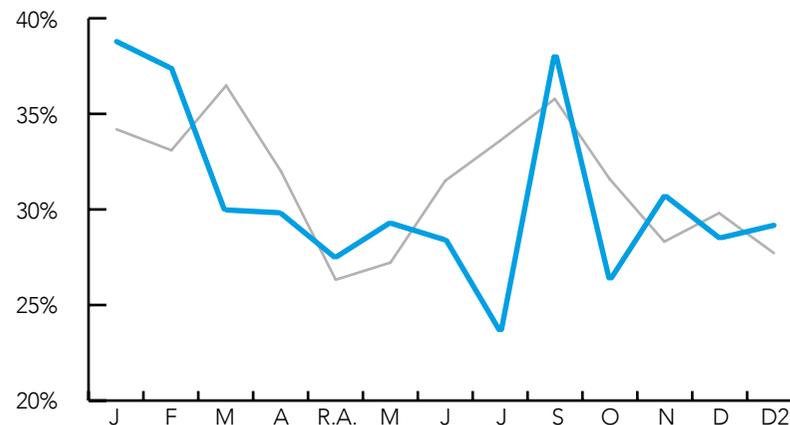
Webinaires

Lorsque les sujets abordés s'y prêtent, des **webinaires** sont proposés **gratuitement** en plus des articles d'information. Ils durent généralement une demi-heure et ont pour but d'approfondir les thèmes développés dans les articles du site web. Ces webinaires sont proposés uniquement aux destinataires de la newsletter. Les inscriptions sont requises afin d'assurer que les participants fassent partie des sociétés membres de l'ASTF.

La visio-conférence permet à ces présentations d'être plus ludiques et plus interactives. Le son et l'image captent davantage l'attention des auditeurs.

Comparés à la possibilité de commenter les articles, les webinaires offrent une interactivité immédiate lorsque les présentateurs invitent les auditeurs à interagir ou à poser leurs questions en fin de présentation. Au cours de l'année 2021, **10** webinaires ont été présentés en complément des articles mensuels. 8 ont été enregistrés et peuvent être consultés ultérieurement sous forme de vidéos, via : astf.lu/bulletins.

TAUX D'OUVERTURE - NEWSLETTERS
2021 VERSUS 2019



(image d'illustration)



L'ÉQUIPE DE L'ASTF

Direction



Dr Patrizia THIRY-CURZIETTI
Directrice générale



Dr Sandrine SCULFORT-TOMASINI
Directrice médicale

Médecins du travail



Dr Charlotte EYIKE (jusqu'au 15 mars 2021)



Dr Clara GOEDERT



Dr Alice MOGUEM (depuis le 1^{er} octobre 2021)



Dr Carole PICARD (depuis le 18 octobre 2021)



Dr Stefan WEICHERDING-ROTH

Psychologues



Dr Wafa BOUNAIRA
Samy BOUTIBA



Sociologue, Coach en développement personnel



Patrice MARCHAL

Infirmières



Sandra VAZQUEZ-PARRAS



Alice WASMER (jusqu'au 31 déc. 2021)

Assistante de direction



Bernadette MARCHER

Architecte d'intérieur / Ergonome



Christiane RECKINGER

Responsable Marketing Digital



Paul GRUNER

Assistantes médicales



Claudia BARTH



Sandra NATALE-TIBERI

Assistants administratifs



Sonia RIBEIRO



Roland SCULFORT



CONSEIL D'ADMINISTRATION



Mme Catherine **BOURIN**, Présidente (ABBL)



Mme Nicole **DOCHEN**, Vice-Présidente (ABBL)



M. Philippe **SERGIEL**, Trésorier (IRE/OEC)



Mme Sandrine **CHABRERIE**, Secrétaire (ACA)



Mme Myriam **SIBENALER**, Membre (ABBL)



Mme Clotilde **PARISIS**, Membre (Membres Individuels)



Mme Nathalie **DRUI**, Membre (ABBL)



M. Didier **GALY**, Membre (ALPP)

SOCIÉTÉS MEMBRES

ABAX TRUST SÀRL – ABERDEEN STANDARD INVESTMENTS LUXEMBOURG S.A. – ACF AUDIT LUXEMBOURG S.A. – ACF FIDUCIAIRE LUXEMBOURG S.A. – ADEIS S.A. – ADEPA ASSET MANAGEMENT S.A. – ADVANZIA BANK S.A. – AFIESCA LUXEMBOURG S.A. – AGENCE FOYER YVES DISIVISCOUR – AGRICULTURAL BANK OF CHINA (LUXEMBOURG) S.A. – AIG EUROPE S.A. – ALCEDA FUND MANAGEMENT S.A. – ALFI A.S.B.L. – ALIPAY (EUROPE) LIMITED – ALLEN & OVERY SOCIÉTÉ EN COMMANDITE SIMPLE – ALLFUNDS BANK INTERNATIONAL S.A. – ALLIANZ CAPITAL PARTNERS GMBH, LUXEMBOURG BRANCH – ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH LUXEMBOURG BRANCH – ALLIANZ INSURANCE LUXEMBOURG – ALLIANZ LIFE LUXEMBOURG S.A. – ALLSPRING GLOBAL INVESTMENTS LUXEMBOURG S.A. – ALPHA BANK S.A. – LUXEMBOURG BRANCH – ALPHA FINANCIAL MARKETS CONSULTING LUXEMBOURG S.A. – ALTER DOMUS ALTERNATIVE ASSET FUND ADMINISTRATION SARL (ADAFA SARL) – ALTER DOMUS CO-SOURCING SÀRL – ALTER DOMUS DEPOSITARY SERVICES SÀRL – ALTER DOMUS LIQUIDATION SERVICES SÀRL – ALTER DOMUS LUXEMBOURG SÀRL – ALTER DOMUS MANAGEMENT SÀRL – ALTER DOMUS PARTICIPATIONS SÀRL – ALTER DOMUS TRANSFER PRICING SÀRL – AMANCO S.A. – AMAZON INSURANCE & PENSION SERVICES SÀRL – AME LIFE LUX S.A. – AMFIE SCOP S.A. – AMICORP LUXEMBOURG S.A. – AMUNDI GLOBAL SERVING S.A. – AMUNDI LUXEMBOURG S.A. – ANDBANK ASSET MANAGEMENT LUXEMBOURG – ANDBANK LUXEMBOURG – ANDREAS CAPITAL S.A. – APEX CORPORATE SERVICES S.A. – APEX FUND SERVICES S.A. – AQUILA CAPITAL INVESTMENTGESELLSCHAFT MBH, ZWEIGNIEDERLASSUNG LUXEMBOURG – ARENDT & MEDERNACH S.A. – ARENDT BUSINESS ADVISORY S.A. – ARENDT REGULATORY & CONSULTING S.A. – ARENDT SERVICES – ARISA ASSURANCES S.A. – ASSENANG ASSET MANAGEMENT S.A. – ASSICURAZIONI GENERALI S.P.A. LUXEMBOURG BRANCH – ASSOCIATION DES BANQUES ET BANQUIERS, LUXEMBOURG (ABBL) – ASSOCIATION DES COMPAGNIE D'ASSURANCES ET DE RÉASSURANCES (ACA) – ASSOCIATION LUXEMBOURGEOISE DES JURISTES DE DROIT BANCAIRE ALJB – ASSOCIATION LUXEMBOURGEOISE DES PROFESSIONNELS DU PATRIMOINE A.S.B.L. – ATALUX S.A. – ATOZ – ATOZ ADMINISTRATION S.A. – ATOZ AVIATION FINANCE SÀ RL – ATOZ DIGITAL SOLUTIONS – ATOZ SERVICES S.A. – ATRIO SÀ RL – ATTRAX FINANCIAL SERVICES S.A. – ATWELL – AUDIEX S.A. – AUDIT CONSEIL SERVICES SÀ RL – AUREA FINANCE SOPARFI – AUREN LUXEMBOURG SÀ RL – AUREN TRUST SÀ RL – AUSTELL FINANCIÈRE S.A. – AVALARA LUXEMBOURG SÀ RL – AVALOQ LUXEMBOURG SÀ RL – AVANTAGE REPLY (LUXEMBOURG) SÀ RL – AVIVA INVESTORS LUXEMBOURG – AXA ASSURANCES LUXEMBOURG S.A. – AXA ASSURANCES VIE LUXEMBOURG S.A. – AXA WEALTH EUROPE – BAKER TILLY INTERAUDIT SÀ RL – BAKER TILLY LUXEMBOURG CORPORATE SERVICES S.A. – BAKER TILLY LUXEMBOURG EXPERTS-COMPTABLES S.A. – BAKER TILLY LUXEMBOURG TAX AND CORPORATE SERVICES – BALOISE (LUXEMBOURG) HOLDING S.A. – BALOISE ASSURANCES LUXEMBOURG S.A. – BALOISE DISTRIBUTION SÀ RL – BALOISE FUND INVEST ADVICO S.A. – BALOISE VIE LUXEMBOURG S.A. – BANCA MARCH, S.A., LUXEMBOURG BRANCH – BANCO BRADESCO EUROPA S.A. – BANK GPB INTERNATIONAL S.A. – BANK JULIUS BAER EUROPE S.A. – BANK OF CHINA (LUXEMBOURG) S.A. – BANK OF CHINA LIMITED LUXEMBOURG BRANCH – BANKING CIRCLE S.A. – BANKINTER LUXEMBOURG S.A. – BANQUE BCP S.A. – BANQUE CENTRALE DU LUXEMBOURG – BANQUE DE COMMERCE ET DE PLACEMENTS (SUCCURSALE DE LUXEMBOURG) – BANQUE DE LUXEMBOURG S.A. – BANQUE DE PATRIMOINES PRIVÉS – BANQUE DEGRÖOF PETERCAM LUXEMBOURG S.A. – BANQUE HAVILLAND S.A. – BANQUE INTERNATIONALE À LUXEMBOURG – BANQUE J.SAFRA SARASIN (LUXEMBOURG) S.A. – BANQUE PUILAETCO DEWAYAY LUXEMBOURG S.A. – BANQUE RAIFFEISEN S.C. – BANQUE TRANSATLANTIQUE LUXEMBOURG S.A. – BAYERN INVEST LUXEMBOURG – BCB & PARTNERS S.A. – BDO ADVISORY S.A. – BDO AUDIT – BDO SERVICES LUXEMBOURG – BDO TAX & ACCOUNTING – BDO TECHNOLOGY – BELAIR HOUSE – BEMO EUROPE – BANQUE PRIVÉE – BGL BNP PARIBAS – BHW BAUSPARKASSE AG, NIEDERLASSUNG LUXEMBOURG – BIL FUND & CORPORATE SERVICES – BIL MANAGE INVEST S.A. – BIL-LEASE S.A. – BLACKROCK (LUXEMBOURG) S.A. – BLACKROCK OPERATIONS (LUXEMBOURG) SÀ RL – BLACKROCK PROPERTY LUX SÀ RL – BLI – BANQUE DE LUXEMBOURG INVESTMENTS S.A. – BLINDTRUST SÀ RL – BML EXPERTISES S.A. – BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT – BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS S.A. – BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS S.A. – BNP PARIBAS S.B.RÉ S.A. – BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES – BNY MELLON FUND MANAGEMENT (LUXEMBOURG) S.A. – BONN & SCHMITT – BONN & SCHMITT SÀ RL – BONN STEICHEN & PARTNERS S.E.C.S. – BOP PROPERTIES S.A. – BOS WEALTH MANAGEMENT EUROPE S.A. – BPER BANK LUXEMBOURG S.A. – BROWN BROTHERS HARRIMAN (LUXEMBOURG) S.C.A. – BUILDERS DIRECT S.A. – BUILDERS INSURANCE HOLDINGS S.A. – BUILDERS REINSURANCE S.A. – BUSINESS OFFICE SERVICES SÀ RL (B.O.S.) – C WORLDWIDE FUND MANAGEMENT S.A. – C-CLERC S.A. – CA INDOUVEZ WEALTH (ASSET MANAGEMENT) – CA INDOUVEZ WEALTH (EUROPE) – CACEIS BANK, LUXEMBOURG BRANCH – CALASTONE LIMITED LUXEMBOURG BRANCH – CALI EUROPE (CREDIT AGRICOLE LIFE INSURANCE) – CALISTA DIRECT INVESTOR S.A. – CAMCA ASSURANCE S.A. – CAMCA REASSURANCE – CANDRIAM LUXEMBOURG S.C.A. – CAPITALATWORK FOYER GROUP S.A. – CARDIF LUX VIE – CARMIGNAC GESTION LUXEMBOURG – CARNE GLOBAL FINANCIAL SERVICES LUXEMBOURG SÀ RL – CASA4FUNDS S.A. – CASTIK CAPITAL SÀ RL – CATELLA BANK S.A. – CD CONSULTING SÀ RL – CDCM LUXEMBOURG – CEDRUS PARTNERS LUXEMBOURG BRANCH – CENTAUR FUND SERVICES (LUXEMBOURG) S.A. – CENTRALE INFORMATIQUE S.A. – CETREL SECURITIES S.A. – CF CORPORATE SERVICES – CF FUND SERVICES S.A. – CGFP ASSURANCES S.A. – CHARLES RUSSELL SPEECHLYS S.C. – CHINA CONSTRUCTION BANK (EUROPE) S.A. – CHINA CONSTRUCTION BANK CORPORATION LUXEMBOURG BRANCH – CHINA EVERBRIGHT BANK CO. LTD, LUXEMBOURG BRANCH – CHINA MERCHANTS BANK CO, LTD LUXEMBOURG BRANCH – CIBC CAPITAL MARKETS (EUROPE) S.A. – CITCO BANK NEDERLAND NV, LUXEMBOURG BRANCH – CITCO C&T (LUXEMBOURG) S.A. – CITCO C&T HOLDINGS (LUXEMBOURG) SÀ RL – CITCO FUND SERVICES (LUXEMBOURG) S.A. – CITCO REIF SERVICES (LUXEMBOURG) S.A. – CITIBANK EUROPE PLC, LUXEMBOURG BRANCH – CLAREMONT CONSULTING SERVICES S.A. – CLEARSTREAM BANKING – CLEARSTREAM INTERNATIONAL – CLEARSTREAM SERVICES – CNA INSURANCE COMPANY EUROPE SA LUXEMBOURG – CNP LUXEMBOURG – COLOMBE ASSURANCES – COMMERZBANK AG FILIALE LUXEMBOURG – COMMERZBANK FINANCE & COVERED BOND S.A. – COMPAGNIE DE BANQUE PRIVÉE QUILVEST – CONSOLIDUM SÀ RL – CONVENTUM ASSET MANAGEMENT – CONVERGENT S.A. – CORE CAPITAL MANAGEMENT S.A. – CORFI S.A. – COWEN REINSURANCE S.A. – CREATERRA S.A. – CRÉDIT AGRICOLE RISK INSURANCE – CRÉDIT SUISSE (LUXEMBOURG) S.A. – CRÉDIT SUISSE FUND MANAGEMENT S.A. – CRÉDIT SUISSE FUND SERVICES S.A. – CRESTBRIDGE MANAGEMENT COMPANY – CRESTBRIDGE S.A. – CROSSCARD S.A. – CTG LUXEMBOURG PSF S.A. – CUBE INFRASTRUCTURE MANAGERS – DLAW SÀ RL – DANISKE BANK INTERNATIONAL S.A. – DANSKE INVEST MANAGEMENT A/S, LUXEMBOURG BRANCH – DB RE S.A. – DB VITA S.A. – DEGRÖOF PETERCAM ASSET MANAGEMENT (DPAM) SUCCURSALE LUXEMBOURG – DEGRÖOF PETERCAM ASSET SERVICES S.A. – DEGRÖOF PETERCAM INSURANCE BROKER S.A. – DEKA INTERNATIONAL S.A. – DEKA VERMÖGENSMANAGEMENT GMBH NIEDERLASSUNG LUXEMBOURG – DEKABANK DEUTSCHE GIROZENTRALE, SUCCURSALE DE LUXEMBOURG – DELEN PRIVATE BANK LUXEMBOURG S.A. – DELOITTE AUDIT SÀ RL – DELOITTE DCE GMBH – DELOITTE GENERAL SERVICES SÀ RL – DELOITTE LIS SÀ RL – DELOITTE SOLUTIONS SÀ RL – DELOITTE TAX AND CONSULTING – DENTONS LUXEMBOURG – DEUTSCHE BANK AG, FILIALE LUXEMBOURG – DEUTSCHE BANK LUXEMBOURG S.A. – DINAMIK S.A. – DKV LUXEMBOURG S.A. – DNCA FINANCE LUXEMBOURG BRANCH – DSQUARED2 HOLDING S.A. – DSQUARED2 TM S.A. – DUFF & PHELPS (LUXEMBOURG) MANAGEMENT COMPANY S.A. R.L. – DWS INVESTMENT S.A. – DZ PRIVATBANK S.A. – EAST-WEST UNITED BANK S.A. – EBC EUROPEAN BUSINESS CONSULTING SÀ RL – ECE REAL ESTATE PARTNERS SÀ RL – ECOGEST S.A. – ECOVIS IFG AUDIT S.A. – EDMOND DE ROTHSCHILD (EUROPE) – EDMOND DE ROTHSCHILD ASSET MANAGEMENT (LUXEMBOURG) – EDMOND DE ROTHSCHILD ASSURANCES ET CONSEILS (EUROPE) – EFG BANK (LUXEMBOURG) S.A. – EFG INVESTMENT (LUXEMBOURG) S.A. – EFRONT SOFTWARE LUXEMBOURG SÀ RL – ELAVON FINANCIAL SERVICES (EFS) – ELVINGER HOSS PRUSSEN SOCIÉTÉ ANONYME – ELVINGER SÀ RL – ENERGY INFRASTRUCTURE PARTNERS – ENGELWOOD ASSET MANAGEMENT – EQUIOM (LUXEMBOURG) S.A. – ERNST & YOUNG BUSINESS ADVISORY SERVICES – ERNST & YOUNG SERVICES S.A. – ERNST & YOUNG SOCIÉTÉ ANONYME – ERNST & YOUNG TAX ADVISORY SERVICES – ESO MANAGEMENT (LUXEMBOURG) LIMITED SÀ RL – ESOFAC INSURANCE SERVICES S.A. – ESOFAC LUXEMBOURG S.A. – EURIZON CAPITAL S.A. – EUROBANK FUND MANAGEMENT COMPANY (LUXEMBOURG) S.A. – EUROBANK PRIVATE BANK LUXEMBOURG S.A. – EUROCLEAR SA/NV – EUROINFORMATION INTERNATIONAL – EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR S.P.A. LUXEMBOURG BRANCH – EUROPEAN DEPOSITARY BANK S.A. – EUROPEAN FINANCIAL GROUP EFG (LUXEMBOURG) S.A. – EUROPEAN FUND ADMINISTRATION S.A. – EUROPEAN INVESTMENTS HOLDING COMPANY SÀ RL – EWA CONSULTING S.A. – EWA FIDUCIAIRE S.A. – EWA GROUP S.A. – EZZ SÀ RL – FC ADVISORY SÀ RL – FERRER AND PARTNERS CORPORATE SERVICES – FGN – BDO – FIAD S.A. – FIDCOMA SÀ RL – FIDELIA, CORPORATE & TRUST SERVICES S.A., LUXEMBOURG – FIDELIDADE – COMPANHIA DE SEGUROS, S.A. – FIDEURAM BANK (LUXEMBOURG) S.A. – FIDEURO S.A. – FIDUCENTER S.A. – FIDUCIAIRE BENOY KARTHEISER S.C. – FIDUCIAIRE CENTRALE DU LUXEMBOURG S.A. – FIDUCIAIRE CENTRALE DU LUXEMBOURG SALAIRES ET SOCIAL S.A. – FIDUCIAIRE CONTINENTALE S.A. – FIDUCIAIRE D'EXPERTISE COMPTABLE LERBOULET BRECCOUT LUXEMBOURG SÀ RL – FIDUCIAIRE DE L'EST S.A. – FIDUCIAIRE DE LUXEMBOURG S.A. – FIDUCIAIRE DE MERSCHE S.A. – FIDUCIAIRE DES PME, S.A. – FIDUCIAIRE DU PARC SÀ RL – FIDUCIAIRE ELVINGER S.A. – FIDUCIAIRE FERNAND FABER – FIDUCIAIRE GÉNÉRALE DU LUXEMBOURG SÀ RL – FIDUCIAIRE JOSEPH TREIS SÀ RL – FIDUCIAIRE LUXEMBOURGEOISE SALAIRES & TRAITEMENTS S.A. – FIDUCIAIRE LUXEMBOURGEOISE SÀ RL – FIDUCIAIRE MULLER & ASSOCIÉS S.A. – FIDUCIAIRE THILL, S.A. – FIDUJO – FIDUJO CORPORATE & FUND SERVICES S.A. – FIDUPAR – FIDUPLAN S.A. – FIL (LUXEMBOURG) S.A. – FIL HOLDINGS (LUXEMBOURG) S.A. – FIL INVESTMENT MANAGEMENT (LUXEMBOURG) S.A. – FIN CONTROLE S.A. – FINERGE GLOBAL HOLDING – FINEXIS S.A. – FINEXPERT SÀ RL – FIS PRIVATBANK S.A. – FISCALITÉ, COMPTABILITÉ, GESTION SÀ RL – FISCOGES SÀ RL – FISHER INVESTMENTS LUXEMBOURG SÀ RL – FISOGEST S.A. – FLB EXPERTISE SÀ RL – S. – FLOSSBACH VON STORCH INVEST S.A. – FM INSURANCE EUROPE S.A. – FONDATION DE LUXEMBOURG – FONDATION LHOFF – FORESIGHT GROUP LUXEMBOURG S.A. – FORTUNA BANQUE SC. – FOX AND BEAVER ADVISORY SÀ RL – FOYER ARAG S.A. – FOYER ASSURANCES S.A. – FOYER SANTE S.A. – FOYER VIE S.A. – FRANKLIN TEMPLETON INTERNATIONAL SERVICES SÀ RL – FRIDAY INSURANCE S.A. – FSA FIA ENCIERIE SERVICES ADMINISTRATIFS SÀ RL – FUCHS & ASSOCIÉS FINANCE S.A. – FUND CHANNEL – FUND-X S.A. – FUNDPARTNER SOLUTIONS (EUROPE) S.A. – FUNDS DLT – FUNDSQUARE S.A. – FWU AG LUXEMBOURG BRANCH – FWU INVEST S.A. – FWU LIFE INSURANCE LUX S.A. – G&G ASSOCIATES SÀ RL – GAM (LUXEMBOURG) S.A. – GEN II LUXEMBOURG SERVICES SÀ RL – GENERALI INVESTMENTS LUXEMBOURG S.A. – GLOBAL FUNDS MANAGEMENT S.A. – GLOBAL GENERAL PARTNER S.A. – GLOBAL OSIRIS AUDIT & EXPERTISE SÀ RL – GLOBALITY S.A. – GRANT THORNTON ADVISORY S.A. – GRANT THORNTON AUDIT & ASSURANCE S.A. – GRANT THORNTON FINANCIAL SERVICES – GRANT THORNTON PARTICIPATIONS – GRANT THORNTON TAX & ACCOUNTING S.A. – GRANT THORNTON VECTIS S.A. – GREENSTARS BNP PARIBAS S.A. – GSLP INTERNATIONAL SÀ RL LUXEMBOURG – GWS ADVISORY – HACA PARTNERS SÀ RL – HAMBURG COMMERCIAL BANK AG, LUXEMBOURG BRANCH – HAMMERHEAD SÀ RL – HANSAINVEST LUX S.A. – HARMONIC FUND SERVICES LUXEMBOURG S.A. – HAUCK & AUHFÄUSER ALTERNATIVE INVESTMENT SERVICES S.A. – HAUCK & AUHFÄUSER FUND SERVICES S.A. – HAUCK & AUHFÄUSER PRIVATBANKIERS AG NIEDERLASSUNG LUXEMBOURG – HCOB SECURITIES S.A. – HENDERSON MANAGEMENT S.A. – HMS LUX S.A. – HOCH PARTNERS CORPORATE SERVICES S.A. – HORUS AUDIT & ASSOCIÉS SÀ RL – HOUSE OF TRAINING – HSBC CONTINENTAL EUROPE, LUXEMBOURG – HSBC INVESTMENT FUNDS (LUXEMBOURG) S.A. – HSBC PRIVATE BANK (LUXEMBOURG) S.A. – I TRUST REAL ESTATE S.A. – IF GROUP S.A. – IF-PAYROLL & HR – IKANO CAPITAL S.A. – IKANO INSURANCE ADVISORY S.A. – IKANO S.A. – IMMO GESTION SÀ RL – IMS LUXEMBOURG ASBL – INDEPENDENT (RE)INSURANCE SERVICES S.A. – INDUSTRIAL AND COMMERCIAL BANK OF CHINA (EUROPE) S.A. – ING LEASE LUXEMBOURG S.A. – ING LUXEMBOURG – ING SOLUTIONS INVESTMENT MANAGEMENT S.A. – INNOFFICES S.A. – INSTITUT DES RÉVISEURS D'ENTREPRISES – INTEGRALE LUXEMBOURG S.A. – INTER FUND MANAGEMENT S.A. – INTERACTIVE BROKERS LUXEMBOURG SÀ RL – INTERNATIONAL FINANCIAL DATA SERVICES (LUXEMBOURG) S.A. – INTERNATIONAL FUND MANAGEMENT S.A. – INTERTRUST (LUXEMBOURG) SÀ RL – INTESA SANPAOLO BANK LUXEMBOURG S.A. – INTESA SANPAOLO SERVITIA S.A. – INVESTING FOR DEVELOPMENT SICAV – INVESTRE S.A. – IP CONCEPT FUND MANAGEMENT S.A. – IQ EQ (LUXEMBOURG) S.A. – IQ EQ ADVISORS S.A. – IQ EQ DEPOSITARY (LUXEMBOURG) S.A. – IQ EQ FUND MANAGEMENT (LUXEMBOURG) S.A. – IQ EQ FUND SERVICES (LUXEMBOURG) S.A. – IQ SOLUTIONS – J.SAFRA SARASIN FUND MANAGEMENT (LUXEMBOURG) S.A. – J.P.MORGAN ASSET MANAGEMENT EUROPE SÀ RL – J.P.MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. – JEAN REUTER, EXPERT COMPTABLE, RÉVISEUR D'ENTREPRISES – JINFA SÀ RL – JOHN DEERE BANK S.A. – JOHN DEERE CASH MANAGEMENT – JOHN DEERE LUXEMBOURG INVESTMENT SÀ RL – JUPITER ASSET MANAGEMENT INTERNATIONAL S.A. – KBA FUND CONSULTING S.A. – KBC ASSET MANAGEMENT S.A. – KIEGER (LUXEMBOURG) S.A. – KIEGER CAPITAL PARTNERS SÀ RL – KPMG LUXEMBOURG, SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE – KPMG SERVICES – KREDIETRUST LUXEMBOURG – LA LUXEMBOURGEOISE SOCIÉTÉ ANONYME D'ASSURANCES – LA LUXEMBOURGEOISE-VIE SOCIÉTÉ ANONYME D'ASSURANCES – LA MANCHA HOLDING SÀ RL – LA MONDIALE EUROPARTNER – LA SECURITE ROUTIERE ASBL – LANDESBANK BADEN-WÜRTTEMBERG LUXEMBOURG BRANCH – LBO FIDUCIAIRE SÀ RL – LEONIQ SÀ RL – LFFS LUXEMBOURG BRANCH – LIMS ASBL – LINDEN MARIE JEANNE – LINK FUND SOLUTIONS (LUXEMBOURG) S.A. – LINKLATERS LLP – LM INVESTMENT PARTNER S.A. – LODGING PRODUCTS AND SERVICES SÀ RL – LOMBARD INTERNATIONAL ASSURANCE S.A. – LOMBARD ODIER (EUROPE) S.A. – LOMBARD ODIER FUNDS (EUROPE) S.A. – LOMBARD ODIER T&O SERVICES (EUROPE) S.A. – LRI INVEST S.A. – LUTLAGET TAX AUDIT & ACCOUNTANCY – LUX NORDIC WEALTH MANAGEMENT S.A. – LUX-DEVELOPMENT – LUXCELLENCE MANAGEMENT COMPANY S.A. – LUXCSD S.A. – LUXEMBOURG FOR FINANCE – LUXEMBOURG FUND LABELLING AGENCY (LUXFLAG) – LUXEMBOURG INVESTMENT SOLUTIONS S.A. (LIS) – LUXEMPART S.A. – LUXFACTORY CONSULTING SÀ RL – LUXFACTORY S.A. – LUXGEST ASSET MANAGEMENT – LUXLAURIDSEN SÀ RL – LUXLIFE S.A. – LUXSALAIRES S.A. – LYXOR FUNDS SOLUTIONS S.A. – MANDATUM LIFE FUND MANAGEMENT S.A. – MARGUERITE ADVISER S.A. – MARGUERITE INVESTMENT MANAGEMENT S.A. – MARSH MANAGEMENT SERVICES LUXEMBOURG SÀ RL – MAZARS FAS – MAZARS LUXEMBOURG S.A. – MEDIODANCA INTERNATIONAL (LUXEMBOURG) S.A. – MERCK FINANCE SÀ RL – MFEF LUXEMBOURG S.A. – MGI GROUPE FIDUCIAIRE LUXEMBOURG SÀ RL – MIDDLEGAM VENTURES S.A. – MIRABAUD ET CIE (EUROPE) S.A. – MITSUBISHI UFJ INVESTOR SERVICES & BANKING (LUXEMBOURG) S.A. – MIZUHO TRUST & BANKING (LUXEMBOURG) S.A. – MIJ HUDSON MANAGEMENT S.A. – MOJO CAPITAL S.A. – MOMENTUM ASSET MANAGEMENT S.A. – MONUMENT ASSURANCE LUXEMBOURG S.A. – MOORE AUDIT S.A. – MUFG LUX MANAGEMENT COMPANY S.A. – MULTICONCEPT FUND MANAGEMENT S.A. – MUTUALITÉ DES PME. – NATIXIS LIFE – NATIXIS WEALTH MANAGEMENT LUXEMBOURG – NAUTAUDITLH AVOCATS LUXEMBOURG SÀ RL – NBG ASSET MANAGEMENT LUXEMBOURG – NINETY ONE LUXEMBOURG S.A. – NOBIS ASSET MANAGEMENT S.A. – NOMURA BANK (LUXEMBOURG) S.A. – NORD/LB LUXEMBOURG S.A. COVERED BOND BANK – NORDEA BANK S.A. – NORDEA INVESTMENT FUNDS S.A. – NORDLUX VERMÖGENSMANAGEMENT LUXEMBOURG S.A. – NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES SE – NOTZ, STUCKI EUROPE S.A. – NOVO BANCO S.A. SUCCURSALE DE LUXEMBOURG – NTT LUXEMBOURG PSF S.A. – NUCLEAR INDUSTRY REINSURANCE ASSOCIATION NIRA – OAKLEY CAPITAL HOLDINGS SÀ RL – OAKTREE CAPITAL MANAGEMENT (LUX) SÀ RL – OCORIAN (LUXEMBOURG) S.A. – OCORIAN SERVICES (LUXEMBOURG) SÀ RL – OCTOGONE EUROPE S.A. – ODDO BHF ASSET MANAGEMENT LUX – OMNITRUST S.A. – ORBIT PRIVATE ASSET MANAGEMENT S.A. – ORDRE DES EXPERTS COMPTABLES – OREA CAPITAL – PARADOCS BIS SÀ RL – PARADOCS TER SÀ RL – PARFININDUS SÀ RL – PARTNERS FINANCES – PAYPAL (EUROPE) SÀ RL ET CIE, S.C.A. – PECOMAACTUARIAL AND RISK S.A. – PÉTILLANCES SÀ RL – PGIM REAL ESTATE LUXEMBOURG S.A. – PICTET & CIE (EUROPE) S.A. – PICTET ALTERNATIVE ADVISORS (EUROPE) S.A. – PICTET ASSET MANAGEMENT (EUROPE) S.A. – PICTET LIFE INSURANCE ADVISORS S.A. – PPRO PAYMENT SERVICES S.A. – PRAMERICA MANAGEMENT COMPANY S.A. – PRIME AIFM LUX S.A. – PRIME CAPITAL AG, LUXEMBOURG BRANCH – PRIVALUX MANAGEMENT S.A. – PROFESSIONAL INVESTMENT CONSULTANTS (EUROPE) S.A. – PWC ACADEMY SÀ RL – PWC SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE – PWC TAX INFORMATION REPORTING SÀ RL – QUAESTIO CAPITAL MANAGEMENT SGR S.P.A. LUXEMBOURG BRANCH – QUALIX S.A. – QUINTEK PRIVATE BANK (EUROPE) S.A. – R+V LUXEMBOURG LEBENSVERSICHERUNG S.A. – RAIFFEISEN VIE S.A. – RAKUTEN EUROPE BANK S.A. – RBC INVESTOR SERVICES BANK S.A. – RBS INTERNATIONAL DEPOSITARY SERVICES S.A. – RCB BANK LTD LUXEMBOURG BRANCH – REDLINE CAPITAL MANAGEMENT S.A. – RISK & REINSURANCE SOLUTIONS S.A. – RIVERBANK S.A. – RODOBEL LUXEMBOURG VGM BH – ROOSEVELT & PARTNERS SÀ RL – RSA LUXEMBOURG S.A. – RSM AUDIT LUXEMBOURG SÀ RL – RSM FINANCIAL SERVICES SÀ RL – RSM FUND MANAGEMENT LUXEMBOURG S.A. – RSM TAX & ACCOUNTING – S.F.C. FIDUCIAIRE, SOCIÉTÉ FIDUCIAIRE ET COMPTABLE SÀ RL – SALTGATE S.A. – SANNÉ GROUP (LUXEMBOURG) S.A. – SAPHILUX SÀ RL – SAPHIR PARTNER S.A. – SCOTTISH WIDOWS EUROPE – SD WORX S.A. – SEB INVESTMENT MANAGEMENT AB LUXEMBOURG BRANCH – SEEREL TECHNOLOGIES S.A. – SEI INVESTMENTS LUXEMBOURG S.A. – SG FINANCING AND DISTRIBUTION – SIMON THEIS, EXPERT COMPTABLE – SKANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN AB (PUBL), LUXEMBOURG BRANCH – SMBC NIKKO BANK (LUXEMBOURG) S.A. – SMBC NIKKO INVESTMENT FUND MANAGEMENT COMPANY (LUXEMBOURG) S.A. – SOCIÉTÉ DE LA BOURSE DE LUXEMBOURG S.A. – SOCIÉTÉ GÉNÉRALE ISSUER – SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LIFE INSURANCE BROKER S.A. – SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG – SOCIÉTÉ GÉNÉRALE PRIVATE WEALTH MANAGEMENT S.A. – SOCIÉTÉ GÉNÉRALE R.E. S.A. – SOCIÉTÉ NATIONALE DE CRÉDIT ET D'INVESTISSEMENT – SOFINEX S.A. – SOGECORE S.A. – SOGELIFE S.A. – SPIRIT ASSET MANAGEMENT S.A. – SPORTTULO INTERNATIONAL S.A. – STATE STREET BANK INTERNATIONAL GMBH, LUXEMBOURG BRANCH – STATERA AUDIT SÀ RL – STEVENS ET DE MUNTER S.A. – STIBBE AVOCATS – STONEX FINANCIAL EUROPE S.A. – STRUCTURED INVEST S.A. – SUMITOMO MITSUI TRUST BANK (LUXEMBOURG) S.A. – SVENSKA HANDELSBANKEN AB (PUBL), LUXEMBOURG BRANCH – SWISS LIFE (LUXEMBOURG) S.A. – SWISS LIFE ASSET MANAGERS LUXEMBOURG – SWISS LIFE PRODUCTS – SWISS RE EUROPE S.A. – SWISSQUOTE BANK EUROPE S.A. – SYNCORDIS PSF – SYNCORDIS S.A. – T. ROWE PRICE (LUXEMBOURG) MANAGEMENT S.A. – TATA CONSULTANCY SERVICES LUXEMBOURG S.A. – TAX CONSULT S.A. – TDR CAPITAL SÀ RL – THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV – LUXEMBOURG BRANCH – THE ONE LIFE COMPANY S.A. – THE ROYAL BANK OF SCOTLAND INTERNATIONAL LIMITED, LUXEMBOURG BRANCH – THE SHIPOWNERS' MUTUAL PROTECTION & INDEMNITY ASSOCIATION (LUXEMBOURG) – THE WEST OF ENGLAND SHIP OWNERS MUTUAL INSURANCE ASSOCIATION (LUXEMBOURG) – TMF LUXEMBOURG S.A. – TOKIO MARINE EUROPE S.A. – TRADITION LUXEMBOURG S.A. – TRANSRE EUROPE S.A. – TRUSTERS S.A. – TUSPARK CAPITAL MANAGEMENT (LUXEMBOURG) SÀ RL – TYCO FIRE & SECURITY S.C.A. – U.S. BANK GLOBAL FUND SERVICES (LUXEMBOURG) SÀ RL – UBP ASSET MANAGEMENT (EUROPE) S.A. – UBS EUROPE SE, LUXEMBOURG BRANCH – UBS FUND MANAGEMENT (LUXEMBOURG) S.A. – UNICREDIT BANK AG LUXEMBOURG BRANCH – UNICREDIT INTERNATIONAL BANK (LUXEMBOURG) S.A. – UNION BANCAIRE PRIVÉE (EUROPE) S.A. – UNION INVESTMENT FINANCIAL SERVICES S.A. – UNION INVESTMENT LUXEMBOURG S.A. – UP CONSULTING S.A. – VALORIS AND BENEFITS SÀ RL – VAM GLOBAL MANAGEMENT COMPANY S.A. – VICTORY ASSET MANAGEMENT S.A. – VITIS LIFE S.A. – VOTORANTIM CIMENTOS INTERNATIONAL S.A. – VP BANK (LUXEMBOURG) S.A. – VP FUND SOLUTIONS (LUXEMBOURG) S.A. – WAYSTONE MANAGEMENT COMPANY (LUX) S.A. – WEALINS S.A. – WILDGEN S.A. – WORLDLINE EUROPE – WORLDLINE FINANCIAL SERVICES (EUROPE) S.A. – XINEX SÀ RL – ZEDRA LUXEMBOURG – ZIFFER LU SÀ RL – ZIMMER & PARTNERS S.A. – ZOUGOR MANAGEMENT SÀ RL – ZURICH EUROLIFE SA



**ASSOCIATION POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL
DES SECTEURS TERTIAIRE & FINANCIER**

(image d'illustration)

15-17 avenue Gaston Diderich
L-1420 Luxembourg

Tél. 22 80 90-1
Fax 22 80 81



www.ASTF.LU
ACCUEIL@ASTF.LU

[LINKEDIN.COM/COMPANY/ASTF-LU](https://www.linkedin.com/company/astf-lu)
[FACEBOOK.COM/ASTF.LU](https://www.facebook.com/astf.lu)