

# RAPPORT ANNUEL 2025



---

1995



2025

---

# Sommaire

ÉDITORIAL	3
CHIFFRES CLÉS & ÉVOLUTIONS	4
CONSULTATIONS POUR SUIVI DE SITUATIONS PARTICULIÈRES	5
VISITES DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL	6
EXAMENS PÉRIODIQUES	7
SUIVI DE BURN-OUT	9
FORMATIONS	10
PSYCHOLOGIE	12
LIGHTHOUSE	13
ERGONOMIE	15
COMMUNICATION	16
ÉQUIPE	18
CONSEIL D'ADMINISTRATION	19
MEMBRES	20

**1995–2025 :**

## **Trente ans de médecine du travail au Luxembourg et trente ans d'engagement de l'ASTF.**

Au cours de ces trois décennies, le monde du travail, particulièrement les secteurs tertiaire et financier, a été confronté à de profonds bouleversements. La dépendance aux technologies numériques, la crise sanitaire de 2020, plus récemment, l'irruption de l'intelligence artificielle dans les entreprises ont profondément transformé les organisations et les modes de travail. Initialement porteurs de promesses de simplifications et de progrès, les outils numériques ont entraîné le monde professionnel dans une accélération technologique vertigineuse. L'immédiateté et la disponibilité permanente se sont progressivement imposées comme des normes.

Cette révolution numérique a fait évoluer la nature des risques professionnels et leurs impacts sur la santé. Longtemps centrée sur les risques physiques, à l'origine des troubles musculo-squelettiques, la prévention en santé au travail doit élargir son champ d'action à la sphère plus insidieuse des risques psychosociaux (RPS).

Face à ces évolutions, notre rôle, en tant que professionnels de la santé au travail, est celui de sentinelles. Il consiste à promouvoir la prévention dans un objectif fondamental : préserver la santé des salariés, ressource essentielle au bon fonctionnement et à la pérennité des entreprises. Dans ce contexte, l'année 2025 est une étape importante dans notre stratégie affirmée de renforcer la surveillance médicale de l'ensemble des salariés de nos membres avec la mise en place d'examen périodiques systématisés. Ces consultations constituent des moments privilégiés d'écoute, de sensibilisation et elles permettent notamment un dépistage plus précoce de l'impact des RPS et si besoin, un accompagnement adapté avec nos psychologues. L'évaluation des risques liés à la charge mentale fait partie intégrante des mesures indispensables à la protection de la santé et de la sécurité au travail. Bien qu'elle soit recommandée au niveau international, cette évaluation demeure largement sous-utilisée. Plusieurs pays de l'Union européenne l'ont cependant déjà intégrée dans leur cadre législatif, ce qui n'est pas encore le cas du Luxembourg. Ayant la volonté d'être précurseur en la matière, l'équipe pluridisciplinaire de l'ASTF a décidé de relever un nouveau défi pour 2026 : réaliser pour ses entreprises membres un programme global et structuré intégrant l'évaluation des risques, le suivi de la santé des salariés ainsi que des actions de prévention et d'accompagnement, à la fois individuelles et collectives.

En conclusion, il est essentiel de garder à l'esprit que le progrès technologique ne doit jamais se faire au détriment de notre santé. Naviguer dans ce tourbillon numérique exige discernement et responsabilité, en plaçant au cœur de nos préoccupations le capital humain, à la fois le plus précieux et le plus vulnérable. La véritable richesse d'une entreprise réside dans le bien-être et l'épanouissement de celles et ceux qui la font vivre, comme le rappelle la devise de l'ASTF : « La santé de l'entreprise passe par la santé de ses salariés. »



**Dr Sandrine SCULFORT-TOMASINI**  
Directrice Médicale, médecin du travail

# Chiffres clés & Évolutions

En 2025, l'ASTF compte 687 entreprises adhérentes, représentant 59 400 salariés affiliés.

L'activité a évolué au cours de cette année de la manière suivante :

Le nombre de visites médicales d'embauche (qui dépend des recrutements effectués par les employeurs) a diminué, passant de 9 356 en 2024 à 7 901 en 2025.

Les check-up médicaux réalisés auprès de l'ASTF permettaient de suivre l'état de santé d'une partie des salariés (sur base volontaire). À compter du 1er décembre 2025, la décision a été prise de les remplacer par des examens périodiques renforcés et ciblés sur les risques du secteur (notamment psychosociaux), ayant pour objectif d'accroître et d'élargir la surveillance médicale à l'ensemble des salariés de nos membres. Cela se traduit par une diminution du nombre de check-up réalisés (1051 en 2024 vs 778 en 2025) et à l'inverse par une forte augmentation du nombre d'examens périodiques, passant de 1 257 en 2024 à 2 908 en 2025 (+131 %). Cette évolution s'inscrit pleinement dans la stratégie de renforcement du suivi individuel des salariés mise en œuvre par l'ASTF.

Le nombre de visites spéciales est resté relativement constant (1 885 en 2024 contre 1 960 visites en 2025).

Le nombre de consultations psychologiques est également stable et notre programme Lighthouse continue de se développer avec un nombre de participants passant de 35 à 43 cette année.

La campagne de vaccination antigrippale a été cette année encore un franc succès avec 4 850 doses administrées.

À noter pour conclure que la problématique des rendez-vous non honorés par les salariés (~20% des consultations médicales planifiées) continue d'impacter négativement l'organisation des examens médicaux et de manière plus générale, la capacité de l'ASTF à remplir pleinement sa mission de surveillance médicale. Des actions ciblées ont été mise en œuvre de manière à tenter de palier à ce phénomène.

	2025	ÉVOLUTION	2024
Entreprises affiliées	687	▲2,08%	673
Salariés affiliés	59 400	▲1,48%	58 535
Salariés suivis	12 804	▼-1,29%	12 971
Visites médicales d'embauche	7 901	▼-15,5%	9 356
Examens périodiques	2 908	▲131,3%	1 257
Check-up médicaux	778	▼-26,9%	1 051
Consultations pour situations particulières	1 960	▲3,98%	1 885
Reclassements professionnels	172	▲16,2%	148
Consultations psychologiques	1 926	▼-7,1%	2 074
Participants au programme Lighthouse	43	▲22,8%	35
Vaccinations anti-grippe	4 850	▲1,89%	4 760

# Consultations médicales

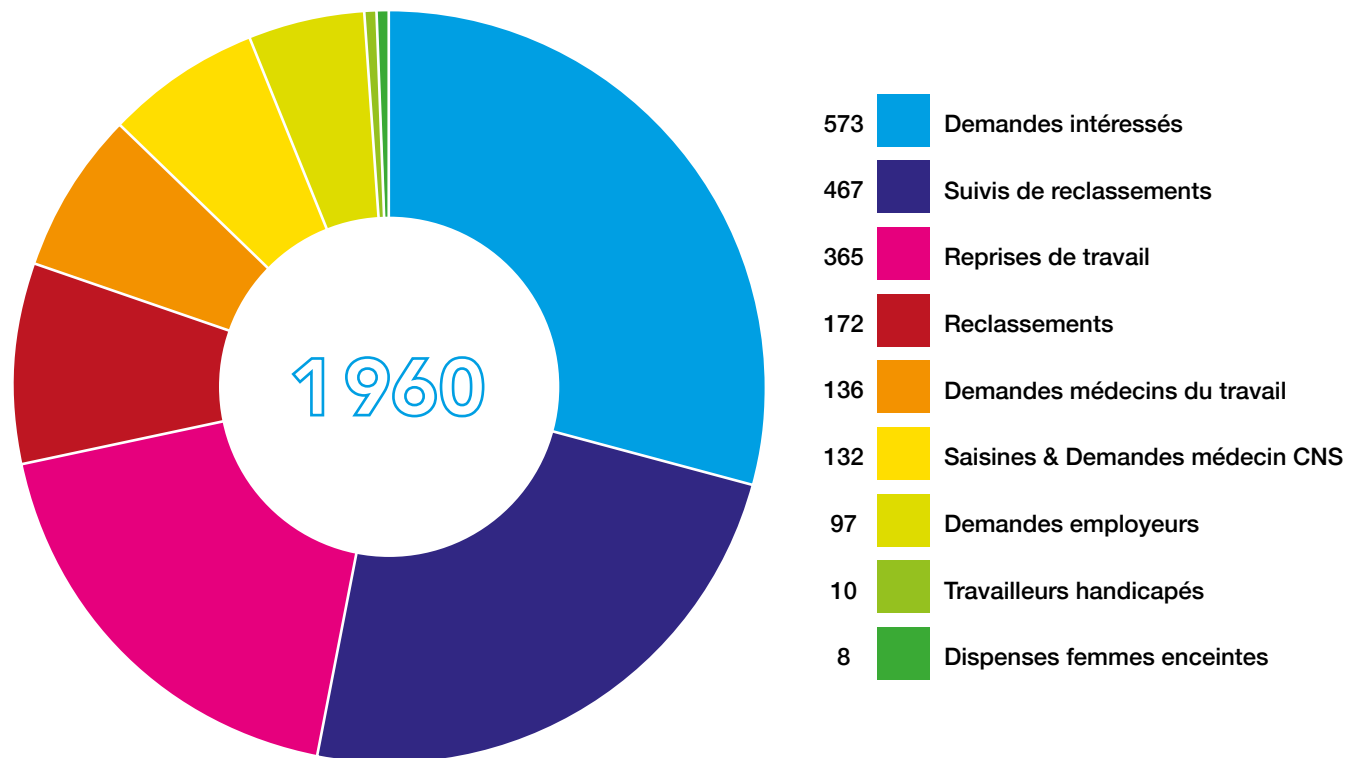
## Suivi de situations particulières

Durant l'année 2025, 1960 consultations pour suivi de situations particulières ont été réalisées par l'équipe médicale de l'ASTF.

En comparant avec les consultations médicales réalisées en 2024, nous constatons une répartition des examens quasiment identiques.

Cependant, une catégorie connaît une augmentation importante, les visites dans le cadre des reprises de travail (230 en 2024 vs 365 en 2025, soit une augmentation de 56,5%). Cette hausse montre que les entreprises envoient de manière plus systématique leurs salariés qui sont en arrêt maladie longue durée (supérieur à six semaines).

Une des explications réside dans le fait que lors des rencontres avec les services RH, les médecins de l'ASTF rappellent de manière systématique l'importance de ce point prévu par la loi. Cet examen s'inscrit dans la logique de prévention et de suivi actuel. En effet, lors de cette visite, le médecin juge de l'aptitude et des éventuelles adaptations de poste. De plus, cela permet d'inscrire le patient dans le suivi des examens périodique, puisque une fiche d'aptitude est émise avec une périodicité de trois ou cinq ans en fonction de l'âge du salarié (respectivement plus ou moins 5 ans).

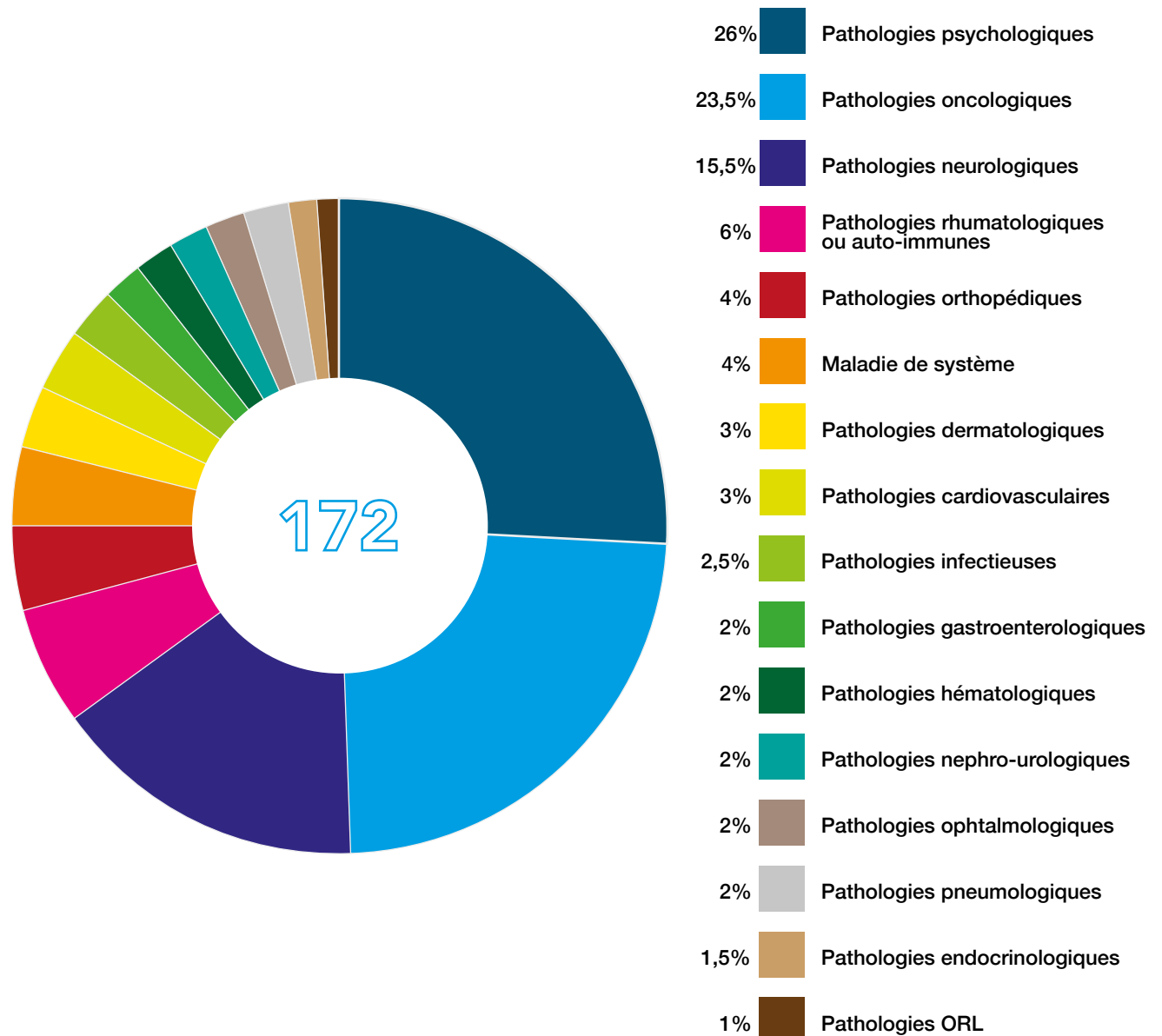


# Visites de reclassement professionnel

Le nombre de visite de reclassement a légèrement augmenté par rapport à 2024, passant de 148 à 172 (+16%).

Après avoir perdu leur 1ère place en 2024, les troubles psychosociaux représentent la première cause de reclassements avec 26% des situations. En seconde position, se trouvent les reclassements dans le cadre de pathologie cancéreuses (23,5%). Enfin, les pathologies neurologiques qui avaient pris la 1ère place en 2024, ferment le trio de tête représentant 15% de l'ensemble des reclassements.

Les autres causes de reclassement, détaillées dans le graphe ci-contre, sont moins fréquentes, chacune représentant moins de 10% des motifs.



# Examens périodiques

En 2025, l'équipe médicale a réalisé 2 908 examens médicaux périodiques.

Les examens médicaux périodiques visent à préserver la santé, le bien-être et la capacité de travail à long terme des employés dans des environnements de travail principalement sédentaires et exigeants sur le plan mental, tels que les secteurs financier et tertiaire. Ces examens permettent d'identifier à un stade précoce les risques potentiels pour la santé, de prévenir le développement de maladies chroniques et de garantir que les employés restent aptes à exercer leurs fonctions professionnelles.

Pour les employés âgés de moins de 50 ans, l'examen médical est effectué tous les cinq ans. Pour les employés âgés de 50 ans et plus, l'examen est effectué tous les trois ans, ce qui reflète le risque accru de problèmes de santé liés à l'âge.

En outre, l'examen tient compte de facteurs psychosociaux, tels que le stress lié au travail, la charge mentale et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui sont particulièrement importants dans les fonctions de bureau et les services. Si nécessaire, des conseils préventifs, des recommandations sur le mode de vie ou une orientation vers un suivi médical complémentaire sont fournis.

Dans l'ensemble, les examens médicaux périodiques contribuent au dépistage précoce, à la prévention et à la promotion de la santé, favorisant ainsi l'employabilité durable et réduisant le risque d'absences de longue durée pour cause de maladie.

Durant l'examen, une attention particulière est accordée aux risques liés au travail sédentaire, notamment les troubles musculo-squelettiques, les troubles posturaux et les facteurs de risques cardiovasculaires.



# Examens périodiques

## Indice de masse corporelle

IMC	POURCENTAGES
Moins de 20	6%
20 - 25	41%
25 - 30	33,5%
Plus de 30	19,5%

Ce tableau montre que plus de la moitié (53%) des patients examinés ont un IMC supérieur à la normale. De plus, quasiment 1 personne sur 5 est obèse.

## Activité physique

FRÉQUENCE	POURCENTAGES
1x / semaine	15,5%
2x / semaine	19%
3x / semaine	16,5%
4x et plus / semaine	12,5%
Occasionnellement	3%
Actif	8%
Pas d'activité physique	25,5%

Plus d'un patient sur quatre ne pratique pas du tout de sport.

La plupart des participants sont peu sportifs et si on ajoute aux sportifs occasionnels les personnes qui sont juste actives et celles qui pratiquent du sport moins de 2 fois par semaine, le pourcentage s'élève alors à 49% soit pratiquement 1 personne sur 2.

## Tension artérielle

TENSION	POURCENTAGES
Moins de 140/90	63,5%
Plus de 140/90	37,5%

Plus d'une personne sur trois examinée lors des examens périodiques présente une pression artérielle élevée.

## Tabac

QUANTITÉ	POURCENTAGES
1 à 10 cigarettes / jour	8%
10 à 20 cigarettes / jour	4%
Plus de 20 cigarettes / jour	0,5%
Cigarette électronique	1,5%
Fumeur occasionnel	3%
Ex-Fumeur	4%
Non-Fumeur	79%

Plus des trois quarts des participants aux examens périodiques sont non-fumeur, et d'ailleurs même chez les personnes fumeuses, la majorité fume moins de 10 cigarettes par jour.

Ces pourcentages confirment l'utilité des examens périodiques comme outil de prévention et de sensibilisation des salariés.

# Suivi de burn-out

Dans le cadre de sa mission de prévention en santé au travail, l'ASTF a poursuivi en 2025 l'évaluation des situations de stress chronique et de surcharge psychique identifiées lors des consultations de médecine du travail auprès des salariés des entreprises adhérentes. Cette démarche s'appuie sur l'exploitation des résultats de questionnaires d'auto-évaluation des risques psychosociaux recueillis tant lors des visites médicales périodiques et des check-up médicaux que lors de consultations déclenchées par des situations professionnelles particulières.

Cette méthodologie permet un repérage précoce des manifestations de souffrance psychique liée au travail, qu'elles soient explicitement verbalisées par les salariés ou qu'elles relèvent de signes cliniques plus discrets. Cette approche facilite ainsi une intervention en amont, avant l'évolution vers des tableaux plus constitués de troubles psychosociaux ou de burn-out avéré.

Parmi les 3 662 évaluations des risques psychosociaux réalisées dans le cadre des visites périodiques et des check-up médicaux, une proportion importante des salariés présente des indicateurs de vulnérabilité vis-à-vis du burn-out. Ainsi, 60,5 % des personnes évaluées se situent dans une zone de risque faible, tandis que 30,9 % présentent un niveau de risque modéré. Les situations correspondant à un risque élevé d'épuisement professionnel concernent 1,8 % des salariés, et les cas de burn-out sévère demeurent exceptionnels (0,1 %). À l'inverse, seuls 6,7 % des salariés évalués ne présentent aucun facteur de risque identifié. Ces données soulignent le rôle central des consultations de médecine du travail dans le dépistage précoce des situations à risque et dans la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées.

L'analyse des 1 108 tests d'évaluations des risques psychosociaux réalisés lors des consultations pour situations particulières met en évidence des tableaux cliniques plus marqués, avec une proportion accrue de salariés présentant un risque élevé (7,5 %) ou un burn-out caractérisé (1,8 %). Toutefois, même au sein de ce groupe, la majorité des situations relève encore de niveaux de risque pour lesquels une prise en charge précoce et adaptée est susceptible de prévenir l'aggravation des troubles.

De manière globale, quelle que soit le type de consultation, la faible proportion de salariés ne présentant aucun signe de vulnérabilité psychique met en exergue la nécessité de maintenir une vigilance

collective et continue vis-à-vis des facteurs de risques psychosociaux, tels que la charge de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie ou les tensions relationnelles.

Comparativement aux données recueillies en 2024, les résultats observés en 2025 apparaissent stables. Ils confirment la persistance des problématiques liées à la charge mentale et à la souffrance psychique au travail, et renforcent la nécessité d'inscrire les actions de prévention dans une démarche pérenne.

Dans cette perspective, le questionnaire psychosocial de Copenhague (COPSOQ) sera prochainement proposé de manière systématique lors des visites médicales périodiques. Cet outil scientifiquement validé permettra une évaluation individualisée et multidimensionnelle des risques psychosociaux, facilitant un échange précoce et structuré entre le salarié et le médecin du travail.

En parallèle, les facteurs de risques psychosociaux étant encore peu intégrés dans l'inventaire actuel des postes à risques, un travail est en cours au sein de l'ASTF, pour compléter cet outil par la définition d'items spécifiques afin de mieux les évaluer.

L'ensemble de ces actions s'inscrit dans une volonté de renforcer une prévention globale, progressive et partagée, au service de la santé mentale et du bien-être au travail.

RÉSULTATS QUESTIONNAIRES RPS AUTRES EXAMENS MÉDICAUX		RÉSULTATS QUESTIONNAIRES RPS CHECK-UP MÉDICAUX / EXAMENS PÉRIODIQUES
1 108 tests		3 662 tests
1,8%	Risque de burn-out sévère	0,1%
7,5%	Risque de burn-out	1,8%
33%	Probablement à risque	30,9%
51,8%	Symptômes mineurs	60,5%
5,9%	Pas de risque	6,7%

# Formations

En 2025, l'ASTF a poursuivi son activité de formation, convaincue que la prévention en santé au travail repose sur deux piliers complémentaires : la surveillance médicale et la formation comme outil de prévention et de sensibilisation continue des entreprises et de leurs collaborateurs. L'objectif est de renforcer les compétences internes, de soutenir les managers et de créer des environnements de travail plus sûrs, plus sains et plus durables.

Un nouveau catalogue présentant les formations, les programmes et les ateliers est disponible sur notre site. Les objectifs et le contenu de formation, les méthodes pédagogiques, la durée, le public et les langues proposées y sont décrits pour chaque thème.

## Activité 2025 : un volume stable, une évolution des besoins

En 2025, 153 formations ont été dispensées par l'ASTF, un chiffre en légère progression par rapport à 2024 (147), mais en baisse par rapport à 2023 (183). Ces variations s'expliquent par plusieurs facteurs :

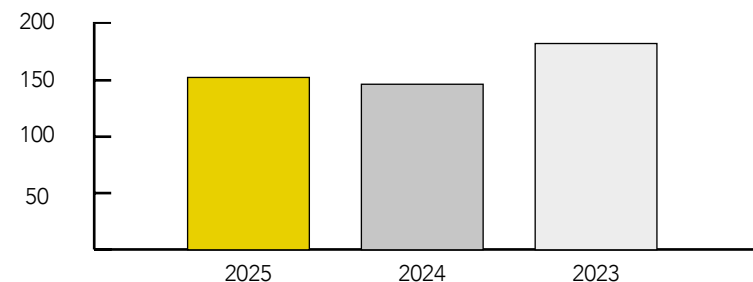
- la diversité des thématiques demandées,
- la durée variable des formations,
- la disponibilité fluctuante des formateurs,
- la décision stratégique prise en mars 2024 d'arrêter les webinaires pour privilégier la présence active de nos équipes médicales en entreprise, ce qui a mécaniquement réduit le nombre de formations et le volume total d'heures.

En 2026, l'intention est de proposer à nouveau les webinaires pour un certain nombre de formations qui se prêtent à ce format et pour répondre au besoin exprimé par nos membres.

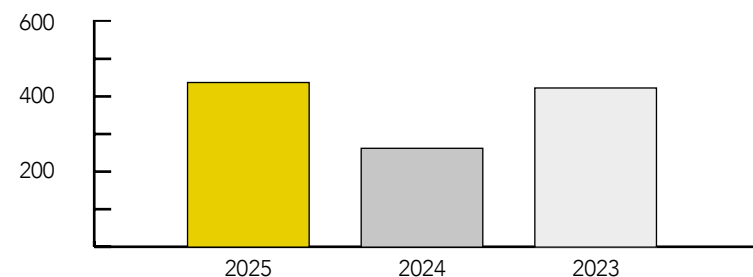
## Évolution des types de formations

Alors qu'en 2024 une part importante des interventions consistait en des séances d'information courtes, l'année 2025 a été marquée par un retour vers des formats plus longs et plus approfondis, ce qui explique aussi l'augmentation, cette année, du nombre d'heures de formations dispensées (438,5h en 2025 vs 264 en 2024).

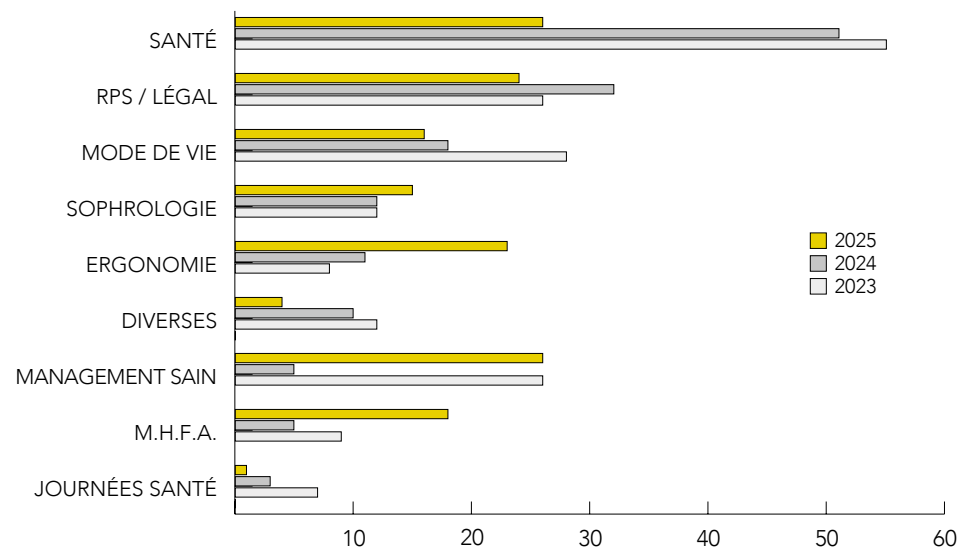
NOMBRE DE FORMATIONS



HEURES DE FORMATIONS



RÉPARTITION DES FORMATIONS



# Formations

Tendances observées :

- Hausse des demandes de formations MHFA (secouriste en santé mentale) : programme de 12 heures certifié par la Ligue de Santé Mentale et s'inscrivant dans le plan national de santé mentale au Luxembourg.
- Forte hausse des demandes en formations en leadership et management sain, soutenant la prévention des risques psychosociaux et l'engagement durable des équipes.
- Augmentation des interventions en ergonomie, combinant théorie et mise en application directe sur demande.
- Diversification accrue des choix de formation, signe que les membres explorent davantage l'ensemble du catalogue.

## **Secouriste en santé mentale (MHFA)**

En 2025, 14 formations MHFA ont été organisées, portant à 59 groupes formés depuis 2021, mais seulement dans 33 entreprises. Il est important de rappeler que cette formation a pour objectif de préparer des personnes à intervenir en premier secours psychologique, à l'image du premier secours physique : il s'agit d'apporter un soutien immédiat en situation de détresse et non de former des accompagnateurs du changement ou des référents internes en santé mentale.

Pour ces besoins plus structurels, d'autres formations de notre catalogue sont mieux adaptées, comme par exemple « L'introduction à la santé mentale pour managers », ou encore nos modules dédiés au « Leadership sain », qui visent à renforcer les compétences managériales et la prévention durable des risques psychosociaux.

La formation MHFA est exigeante :

- 12 heures de formation,
- forte mobilisation de nos équipes,
- certification spécifique des instructeurs.

C'est pourquoi nous devons gérer les ressources et les accès de manière à ce qu'un maximum de nos membres puissent en profiter.

## **Perspectives 2026 :**

**Élargir l'accès aux formations de l'ASTF pour les petites et moyennes entreprises membres via la formation inter-entreprises**

Aujourd'hui, nos formations touchent en moyenne 6 % de nos membres. Pour renforcer notre impact, l'ASTF souhaite :

- toucher davantage d'entreprises,
- renforcer la visibilité des programmes,
- et proposer des formats adaptés aux petites structures.

# Psychologie

Avant d'aller plus loin, une piqûre de rappel s'impose sur les risques psychosociaux (RPS), afin de bien les appréhender et prendre conscience que ceux-ci peuvent être une nébuleuse complexe. Pourquoi ? Car au niveau des RPS, un caractère multifactoriel et interdépendant survient dans la relation entre la personne et l'organisation dans laquelle elle évolue.

Reprenons la définition « Les risques psychosociaux sont des troubles psychiques et physiques résultant de l'interaction entre l'individu et son travail, liés à des facteurs organisationnels, relationnels, managériaux et individuels » (Source : INRS, rapport Gollac 2011).

Les observations montrent que certains de ces facteurs peuvent être aggravants comme la surcharge de travail, le manque d'autonomie et de support, ainsi que des relations interpersonnelles dégradées.

L'ensemble de ces paramètres ont des conséquences sur la santé physique et mentale ainsi que sur les performances du salarié dans l'entreprise. Les manifestations communes sont : du stress chronique, de l'épuisement professionnel, du harcèlement moral, et des violences au travail.

Ces risques psychosociaux peuvent être exacerbés par le contexte sociétal global créant des environnements difficiles, impactant la santé mentale et physique des salariés.

Pour les psychologues en santé au travail, les défis sont conséquents :

- Dé-stigmatiser le soin, c'est-à-dire combattre les préjugés et la honte associée aux troubles psychiques pour encourager l'accès aux soins.
- Intervenir sur des causes humaines et organisationnelles.
- Prévenir l'isolement lié au télétravail
- Développer des interventions innovantes et adaptées face à des problématiques complexes (conflits de valeurs, insécurité, etc.).

L'ensemble de ces défis requièrent :

- D'adapter les méthodes pour accompagner les changements d'état d'esprit et les nouvelles attentes des membres et de leur personnel.
- De gérer l'isolement, le maintien du lien social, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et la charge mentale.
- De mettre en place des actions préventives tant au niveau du stress chronique que de l'épuisement professionnel.
- De soutenir et accompagner les salariés face à des questions existentielles, de perte de sens, de conflits et de difficultés relationnelles.
- De co-construire avec les directions et les acteurs sociaux de l'entreprise des politiques de prévention et d'accompagnement.

En somme, un ultime challenge persiste, celui de transformer l'approche réactive en une démarche proactive, en outillant entreprises et salariés pour qu'ils deviennent acteurs de leur propre santé et puissent transformer positivement leurs environnements.

En conclusion, la psychologie du travail moderne doit faire preuve d'une expertise centrée sur la personne, d'une analyse organisationnelle et être un partenaire de changement, naviguant entre les besoins individuels et les impératifs collectifs, le virtuel et le réel, pour créer des environnements de travail plus humains et résilient.

# Lighthouse

En 2025, ce sont 43 personnes de 26 entreprises différentes qui ont pu bénéficier du programme Lighthouse, dédié à la prévention de l'épuisement professionnel.

## Changements par rapport à 2024

En 2025, dans une approche d'amélioration continue de ce programme destiné aux employés de nos membres affiliés, nous avons fait évoluer notre programme à travers :

### Les techniques de relaxation :

La méthode privilégiée jusqu'ici a été celle de la sophrologie afin de permettre une reconnexion entre le corps et l'esprit. Et nous le savons tous, il n'y a pas une seule vérité. Ainsi, nous avons élargi notre offre à plusieurs autres techniques de relaxation, à savoir :

- Sophrologie dynamique
- Sophrologie caycédienne
- Relaxation progressive de Jacobson
- Méditation Mindfulness

### Les sessions annuelles :

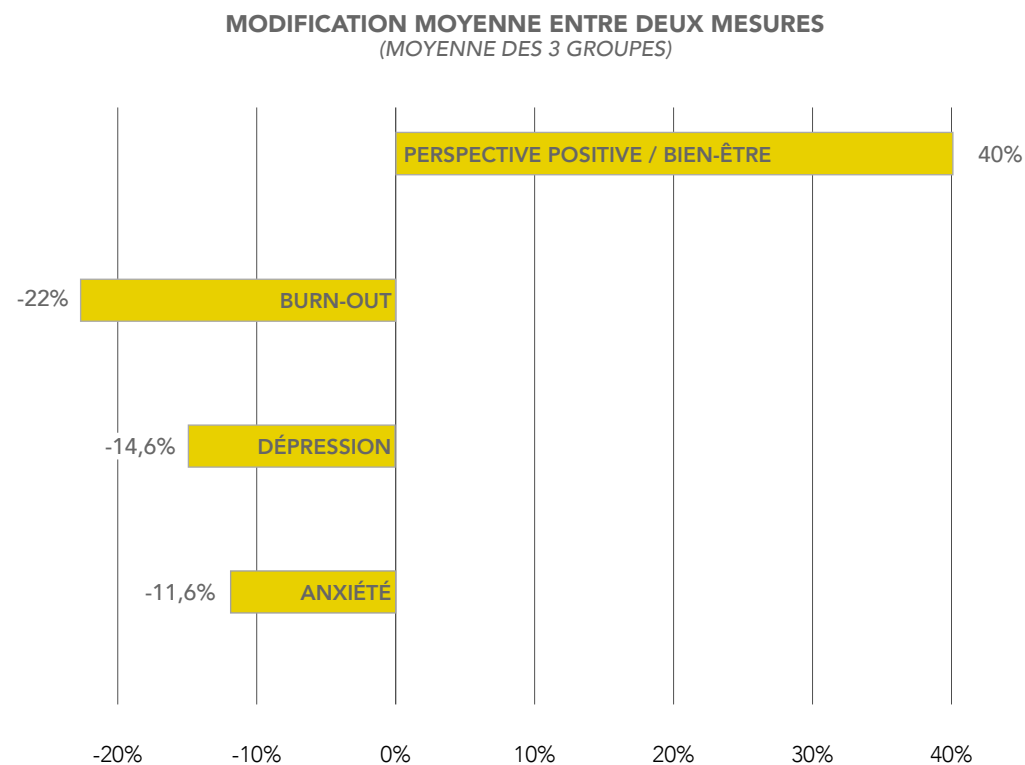
Le nombre de sessions annuelles a été porté à 3 (vs 2 en 2024) ; c'est-à-dire une session par quadrimestre. Chaque session comportant 2 groupes : un francophone et un anglophone. Jusqu'à présent, le groupe francophone a été systématiquement complet. Cela n'a pas été le cas pour le groupe anglophone. Ce qui fera l'objet d'un plan de communication dédié afin d'y remédier pour l'année 2026.

## Évaluation de l'impact du programme sur les symptômes et le bien-être des participants.

Comme l'année précédente, les 43 participants ont rempli, à l'entrée et à la sortie du programme, une évaluation psychométrique du niveau de risque d'épuisement professionnel, des symptômes d'anxiété et de dépression et d'autres indicateurs psychosomatiques.

Ils ont également rempli un court questionnaire évaluant la perspective positive et le bien-être.

Dans l'ensemble, nous avons pu observer les résultats suivants :



# Lighthouse

En moyenne, sur les quatre échelles évaluées, les résultats des questionnaires se sont améliorés, c'est-à-dire que les symptômes anxieux et dépressifs et le risque d'épuisement professionnel ont diminués. Tandis que la perspective positive/échelle de bien-être a montré une augmentation significative. Cela confirme la pertinence du programme visant à sensibiliser et à renforcer les ressources d'adaptation des participants.

Nous constatons cependant peu d'amélioration pour les personnes présentant des résultats plus importants sur les échelles d'évaluation de symptômes d'anxiété et/ou de dépression. Par ailleurs, la perspective positive sur l'avenir s'améliore pour la plupart des participants. Ces résultats confirmeraient la tendance selon laquelle le programme semble être plus utile pour les participants présentant des symptômes légers à modérés d'anxiété, de dépression et d'épuisement professionnel et représenterait en cela un outil de prévention et d'accompagnement.

Pour tous les participants, les signes psychosomatiques évalués (angoisses, problèmes de sommeil, boule au ventre, etc.) ont diminué en variété et en intensité. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que nous avons diversifié les techniques de relaxation.

L'effet de groupe reste une clé majeure dans l'amélioration de l'état de bien-être de la personne.

## **Références des outils d'évaluation :**

- Détresse émotionnelle - anxiété - formulaire court pour adultes; 2008-2012 PROMIS Health Organization
- Détresse émotionnelle - dépression - formulaire court pour adultes; 2008-2012 PROMIS Health Organization.
- DSM-5-TR Mesure des symptômes transversaux auto-évalués de niveau 1 - adulte, 2013 APA.
- Lukat, J., Margraf, J., Lutz, R., van der Veld, W.M., Becker, E.S. (2016). Propriétés psychométriques de l'échelle de santé mentale positive (PMH-scale). BMC Psychology, 4;8.
- Doi: 10.1186/s40359-016-0111-x.



# Ergonomie

## ***Contexte et orientation stratégique***

En 2025, le service d'Ergonomie a renforcé davantage son rôle au sein du cadre préventif de l'ASTF. S'appuyant sur le concept élargi introduit en 2024, qui intègre l'analyse ergonomique traditionnelle des postes de travail à la gestion individuelle de la santé, le service a continué à mettre l'accent sur la prévention durable, le bien-être des employés et la performance au travail. L'approche reste fermement alignée sur la mission de l'ASTF de promouvoir la santé au travail et la prévention proactive des risques.

## ***Activités clés et engagement***

Tout au long de l'année, le département a mené environ 160 consultations ergonomiques individuelles et évaluations de postes de travail. Ces interventions se sont concentrées sur l'identification des troubles musculo-squelettiques, l'ajustement des postes de travail aux besoins individuels, des conseils ciblés et pratiques aux employés et employeurs. En outre, 16 ateliers ergonomiques totalisant environ 40 heures ont été dispensés, couvrant des thématiques telles que les postures de travail statiques, l'aménagement ergonomique des postes de travail et les stratégies de santé quotidiennes. À travers ces activités combinées, le service a contribué à sensibiliser les salariés et à développer les connaissances en ergonomie dans les entreprises membres.

Les activités d'ergonomie ont été menées en étroite collaboration avec plus de 40 entreprises membres, reflétant à la fois la demande et la confiance dans l'offre préventive de l'ASTF. Les retours collectés auprès des participants et des représentants d'entreprises ont été positifs et soulignent l'importance d'un accompagnement proactif et individualisé en matière de santé au travail.

## ***Impact et valeur pour les membres***

La prestation de services de 2025 a contribué à un changement plus large de perception : l'ergonomie est de plus en plus reconnue non seulement comme une obligation légale mais comme un atout stratégique pour la promotion de la santé. Ces différentes interventions permettent la mise en œuvre des pratiques préventives, tant au niveau individuel qu'au sein des organisations.

En renforçant la réflexion ergonomique au sein des entreprises et en offrant des outils pratiques pour un usage quotidien, le service a soutenu l'objectif global de l'ASTF de réduire les risques de troubles musculosquelettiques liés au travail et d'encourager une culture de responsabilité en matière de santé.

# Communication

En 2025, les statistiques reflètent une audience stable. La migration vers le nouveau site réalisée le 7 mai 2025 a significativement amélioré les performances sur ordinateur et mobile, la sécurité et la flexibilité dans la gestion des contenus.

## Site web

Le site a enregistré 40 417 visiteurs (+4,34% vs 2024), soit 3 368 visiteurs uniques mensuels en moyenne. Il totalise 90 374 pages vues (-4,75% vs 2024), avec une moyenne mensuelle de 7 531 pages. Cette baisse s'explique par la réorganisation des contenus permise par la nouvelle plateforme, qui a réduit le nombre total de pages en éliminant les doublons.

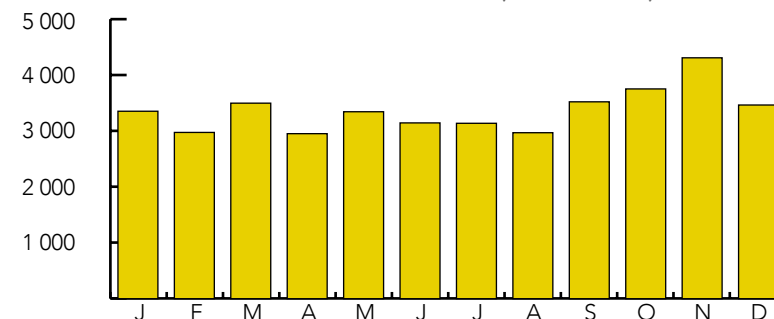
Les pics de novembre (4 306 visiteurs) et décembre (3 464 visiteurs) – soit +47% par rapport aux mêmes mois de 2024 – résultent de l'envoi d'une communication sur les examens médicaux périodiques obligatoires à l'ensemble des directeurs et responsables RH (*cf encart page suivante*).

### a) Origines des visiteurs

Les moteurs de recherche restent la source principale d'acquisition avec 52,07% du trafic. Les accès directs atteignent 39,19% et les liens entrants 7,06%. Ces chiffres restent toutefois à relativiser car le refus des cookies par une partie des utilisateurs rend la traçabilité de leur origine, et donc la fiabilité de ces données, relative.

Une nouveauté remarquable en 2025 : 0,90% des visiteurs arrivent via des outils d'IA (dans l'ordre, ChatGPT, Perplexity, Copilot, Claude). Bien que marginal, ce canal est déjà équivalent au trafic issu des réseaux sociaux (0,78%). ASTF.lu étant un site de référence, il est cohérent que ces acteurs de l'IA générative s'appuient sur son contenu comme source.

VISITES DU SITE WEB (UTILISATEURS)



ORIGINES	2025	ÉVOLUTION	2024	2023
Recherches	52,07%	▼ -16,5%	62,35%	62,50%
Accès directs	39,19%	▲ 38,5%	28,29%	23,68%
E-mailings	NA	-	2,53%	8,97%
Liens entrants	7,06%	▲ 19,46%	5,91%	3,97%
Liens IA	0,90%	-	-	-
Réseaux sociaux	0,78%	▼ -19,6%	0,97%	0,89%

# Communication

## b) Langues des utilisateurs

La répartition linguistique évolue légèrement : les anglophones représentent désormais plus de la moitié de l'audience (53,2%), tandis que les francophones (30,5%) et germanophones (5,5%) diminuent proportionnellement. La catégorie « Autres langues » est identique à 10,8%, incluant les utilisateurs anglophones, francophones et germanophones ayant refusé les cookies.

VISITEURS	2025	ÉVOLUTION	2024	2023
Anglophones	53,2%	▲ 9,67%	48,51%	50,41%
Francophones	30,5%	▼ -9,92%	33,86%	38,22%
Germanophones	5,5%	▼ -19,47%	6,83%	6,57%
Autres	10,8%	-	10,80%	4,81%

## c) Types d'appareils

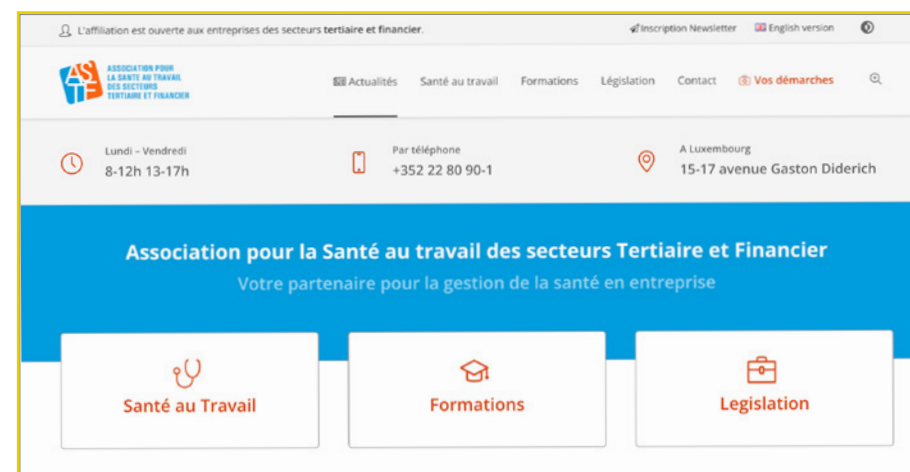
2025 marque un tournant : la parité mobile/desktop est atteinte avec 49,72% d'ordinateurs contre 49,42% de mobiles. Cette convergence, anticipée depuis plusieurs années, confirme la pertinence de la nouvelle plateforme du site de l'ASTF aux fonctionnalités techniques mieux adaptées aux mobiles. Les tablettes restent marginales (0,85%).

APPAREILS	2025	ÉVOLUTION	2024	2023
Ordinateurs	49,73%	▼ -21,15%	63,06%	64,29%
Mobiles	49,42%	▲ 42,01%	34,80%	34,65%
Tablettes	0,85%	▲ 32,81%	0,64%	0,63%
Autres	NA%	-	1,50%	0,43%

## Réseau social

La page LinkedIn totalisait 894 abonnés fin 2025 (+170 vs 2024, soit +23,48%). Cette croissance s'explique en partie par la notoriété de la philosophe Julia de Funès, intervenue lors de l'Assemblée Générale Ordinaire en mai 2025. La publication sur LinkedIn, incluant des photos de l'événement, a bénéficié d'une large visibilité, permettant à la page d'attirer de nouveaux abonnés.

## APERÇU DU NOUVEAU SITE WEB



## Communication aux responsables des Ressources humaines

Le 19 novembre 2025, une communication sur les examens médicaux périodiques obligatoires a été adressée à l'ensemble des directeurs et responsables RH. Elle a généré un trafic exceptionnel vers une page dédiée présentant : le contexte historique et légal, les différences avec les anciens examens, les objectifs de surveillance médicale renforcée, la procédure à suivre et les nouvelles modalités de facturation des rendez-vous non honorés.

# L'équipe de l'ASTF

## **Direction**



Olivier HAMOU  
Directeur général



Dr Sandrine SCULFORT-TOMASINI  
Directrice médicale

## **Médecins du travail**



Dr Anne-Lorraine BOUQUIAUX



Dr Heidi D'HERT



Dr Clara GOEDERT



Dr Inès SAIDI



Dr Kawtare ZILATE

## **Responsable Infirmières**



Sandra VAZQUEZ-PARRAS

## **Infirmière**



Magali MORGESE

## **Responsable Psychologie**



Samuel BOUTIBA

## **Psychologue**



Gilliane GRANDJEAN

## **Psychologue & Coach**



Patrice PETREMENT-MARCHAL

## **Responsable Formation & Psychologue**



Petra BUDERUS

## **Ergonome**



Thomas HÜTTERS DORF

## **Responsable Marketing & Relations Membres**



Paul GRUNER

## **Responsable Administratif & Comptabilité**



Bernadette MARCHER

## **Responsable assistantes administratives & médicales**



Sandra NATALE-TIBERI

## **Assistantes administratives & médicales**



Thérèse AMMAN



Céline BITTERMANN



Vanessa JACOB



Cindy TEZO-AZEVEDO



Dany WERDEL

# Conseil d'administration



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



Mme Myriam **SIBENALER**, Vice-Présidente (ABBL)



M. Philippe **SERGIEL**, Trésorier



Mme Valérie **TOLLET**, Secrétaire (ACA)



M. Louis **DE LOOZ**, Membre (ABBL)



M. Laurent **DERKUM**, Membre (ABBL)



Mme Adina **LUPU**, Membre (ALFI)



# Membres

3S MONEY (LUXEMBOURG) SA – A-SYST SA – ABRDN INVESTMENTS LUXEMBOURG S.A – ACCELKO S.À R.L. – ACCEND S.A.R.L.S. – ACF AUDIT LUXEMBOURG S.A – ACF FIDUCIAIRE LUXEMBOURG S.A – ADEIS S.A.R.L. – ADEPA ASSET MANAGEMENT S.A – ADEPA ASSET SERVICING LUXEMBOURG S.A – ADVANZIA BANK S.A – ADVECI ADVISORS SARL – AFI.ESCA LUXEMBOURG S.A – AGAMA ADVISORS S.A R.L – AGRICULTURAL BANK OF CHINA (LUXEMBOURG) S.A – AIG EUROPE S.A – ALFI A.S.B.L. – ALIPAY (EUROPE) LIMITED S.A – ALLEN OVERY SHEARMAN STERLING SCS – ALLFUNDS BANK S.A.U. LUXEMBOURG BRANCH – ALLFUNDS INVESTMENT SOLUTIONS S.A – ALLIANZ CAPITAL PARTNERS GMBH, LUXEMBOURG BRANCH – ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH LUXEMBOURG BRANCH – 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 SARL – ALTER DOMUS DEPOSITORY SERVICES SARL – ALTER DOMUS LIQUIDATION SERVICES SARL – ALTER DOMUS LUXEMBOURG S.À R.L. – ALTER DOMUS MANAGEMENT – ALTER DOMUS PARTICIPATIONS SARL – ALTER DOMUS TRANSFER PRICING SARL – ALTUM LUXEMBOURG S.A. – ALTUM MANAGEMENT COMPANY (LUXEMBOURG) S.A – AMANCO S.A. – AMAZON INSURANCE & PENSION SERVICES S.À.R.L. – AMFIE SCOP SA – AMICORP LUXEMBOURG S.A. – AMUNDI LUXEMBOURG S.A. – ANDBANK ASSET MANAGEMENT LUXEMBOURG – ANDBANK LUXEMBOURG – ANDERSEN TAX SARL – ANDREAS CAPITAL S.A. – APEX FUND SERVICES S.A. – APPUI AU DEVELOPPEMENT AUTONOME ADA – AQUILA CAPITAL INVESTMENTGESELLSCHAFT MBH, ZWEIGNIEDERLASSUNG LUXEMBOURG – ARENDT & MEDERNAH S.A. – ARENDT DIGITAL SERVICES S.À.R.L. – ARENDT INVESTOR SERVICES – ARENDT REGULATORY & CONSULTING S.A. – ARIM HOLDING SARL – ASSENAGON 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 REASSURANCES (ACA) – ASSOCIATION LUXEMBOURGEOISE DES JURISTES DE DROIT BANCAIRE ALJB – ATALUX SA – ATOZ – ATOZ ADMINISTRATION S.A. – ATOZ AVIATION FINANCE S.À R.L. – ATOZ SERVICES S.A. – ATOZ SOLUTIONS – ATRIO SARL – ATTRAX FINANCIAL SERVICES S.A. – ATWELL – AUDIEX SA – AUDIT CONSEIL SERVICES S.À.R.L. – AUREN LUXEMBOURG S.À R.L. – AUREN TRUST S.À R.L. – AUSTELL FINANCIERE S.A. – AUXILIAIRE DES P.M.E SA – AVALARA LUXEMBOURG S.À R.L. – AVALOQ LUXEMBOURG S.À.R.L. – AVANTAGE REPLY (LUXEMBOURG) S.À R.L. – AVIVA INVESTORS LUXEMBOURG – AXA ASSURANCES LUXEMBOURG S.A. – AXA ASSURANCES VIE LUXEMBOURG S.A. – AXA INVESTMENT MANAGERS PARIS - LUXEMBOURG BRANCH – AXA REIM LUXEMBOURG SA – AXA WEALTH EUROPE – AZTEC FINANCIAL SERVICES LUXEMBOURG S.A. – B.A. FIDUCIAIRE S.À.R.L. – BAKER TILLY INTERAUDIT SARL – BAKER TILLY LUXEMBOURG ADVISORY S.A. – BAKER TILLY LUXEMBOURG CORPORATE SERVICES S.A. – BAKER TILLY LUXEMBOURG EXPERTS-COMPTABLES S.A. – BAKER TILLY LUXEMBOURG INNOVATION S.A. – BAKER TILLY LUXEMBOURG TRAINING – BALOISE (LUXEMBOURG) HOLDING S.A. – BALOISE ASSURANCES LUXEMBOURG S.A. – BALOISE DISTRIBUTION S.À.R.L. – BALOISE FUND INVEST ADVICO S.A. – BALOISE VIE LUXEMBOURG S.A. – BANCA MARCH, S.A., LUXEMBOURG BRANCH – BANCO BRADESCO EUROPA S.A. – BANCO INVERSI S.A., LUXEMBOURG BRANCH – BANK GPB INTERNATIONAL S.A. – BANK JULIUS BAER EUROPE S.A. – BANK OF CHINA (EUROPE) S.A – BANK OF CHINA LIMITED LUXEMBOURG BRANCH – BANK PICTET & CIE (EUROPE) AG, SUCCURSALE DE LUXEMBOURG – BANKING CIRCLE S.A. – BANKINTER LUXEMBOURG 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 DEGROOF PETERCAM LUXEMBOURG S.A. – BANQUE INTERNATIONALE À LUXEMBOURG – BANQUE J. SAFFRA SARASIN (LUXEMBOURG) SA – BANQUE POPULAIRE ALC SUCCURSALE LUXEMBOURGEOISE – BANQUE RAIFFEISEN SC – BANQUE TRANSATLANTIQUE LUXEMBOURG SA – BAYERN INVEST LUXEMBOURG – BDO ADVISORY S.A. – BDO AUDIT – BDO BELUX – BDO SERVICES LUXEMBOURG – BDO TAX & ACCOUNTING – BDO TECHNOLOGY – BDT & MSD EUROPE SARL – BELAIR HOUSE – BEMO EUROPE – BANQUE PRIVÉE – BGL BNP PARIBAS – BHW BAUSPARKASSE AG, NIEDERLASSUNG LUXEMBURG – BIL-LEASE S.A. – BLACKROCK (LUXEMBOURG) S.A. – BLJ – BANQUE DE LUXEMBOURG INVESTMENTS – BLINDTRUST S.À R.L. – BML EXPERTISES SA – BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT – BNP PARIBAS LEASE GROUP LUXEMBOURG S.A. – BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS S.A. – BNP PARIBAS S.B. RÉ S.A. – BNP PARIBAS SUCCURSALE DE LUXEMBOURG – BNY MELLON FUND MANAGEMENT (LUXEMBOURG) S.A. – BOLDER LUXEMBOURG S.A. – BONN & SCHMITT SARL – BONN STEICHEN & PARTNERS S.E.C.S. – BOS WEALTH MANAGEMENT EUROPE S.A. – BOURSE DE LUXEMBOURG – BPCE LIFE – BPER BANK LUXEMBOURG S.A. – BROUXX & RABIA, LUXEMBOURG LAW FIRM – BROWN BROTHERS HARRIMAN (LUXEMBOURG) S.C.A. – BTG PACTUAL EUROPE S.A. – BUSINESS ELEMENTS S.A. – BUSINESS OFFICE SERVICES SARL (B.O.S.) – C WORLDWIDE FUND MANAGEMENT S.A. – C-CLERC S.A. – CA INDOSUEZ SOLUTION S.A. – CA INDOSUEZ WEALTH (ASSET MANAGEMENT) – CA INDOSUEZ WEALTH (EUROPE) – CACEIS BANK, LUXEMBOURG BRANCH – CADELUX S.A. – CALASTONE LIMITED LUXEMBOURG BRANCH – CALI EUROPE (CA LIFE INSURANCE EUROPE) – CALISTA DIRECT INVESTOR S.A.S – CAMCA ASSURANCE S.A. – CAMCA REASSURANCE – CANDRIAM – CAPITALATWORK FOYER GROUP SA – CARDIF LUX VIE – CARMIGNAC GESTION LUXEMBOURG – CARNE GLOBAL FINANCIAL SERVICES LUXEMBOURG S.À.R.L. – CASTIK CAPITAL SARL – CDCM LUXEMBOURG – CECABANK S.A.BRANCH IN LUXEMBOURG – CEDRUS PARTNERS LUXEMBOURG BRANCH – CENTERBRIDGE PARTNERS LUXEMBOURG S.À R.L. – CF CORPORATE SERVICES – CF FUND SERVICES S.A. – CGFF ASSURANCES S.A. – CGPA EUROPE SA – CGPA RÉ – CHARLES RUSSELL SPEECHLY'S SCS – CHINA CONSTRUCTION BANK (EUROPE) S.A. – CHINA CONSTRUCTION BANK CORPORATION LUXEMBOURG BRANCH – CHINA EVERBRIGHT BANK (EUROPE) S.A. – CHINA EVERBRIGHT BANK CO. LTD. LUXEMBOURG BRANCH – CHINA MERCHANTS BANK (EUROPE) S.A. – CHINA MERCHANTS BANK CO., LTD LUXEMBOURG BRANCH – CIBC CAPITAL MARKETS (EUROPE) S.A. – CITICO BANK NEDERLAND N.V.,LUXEMBOURG BRANCH – CITICO C&T (LUXEMBOURG) SA – CITICO C&T HOLDINGS (LUXEMBOURG) S.A.R.L. – CITICO FUND SERVICES (LUXEMBOURG) S.A. – CITICO REIF SERVICES (LUXEMBOURG) SA – CITIBANK EUROPE PLC, LUXEMBOURG BRANCH – CLAREMONT CONSULTING SERVICES SA – CLEARLAKE CAPITAL (LUX) S.À R.L. – CLEARSTREAM BANKING – CLEARSTREAM FUND CENTER S.A. – CLEARSTREAM INTERNATIONAL – CLEARSTREAM SERVICES S.A. – CLIFFORD CHANCE, SOCIÉTÉ EN COMMANDITE SIMPLE – CNA INSURANCE COMPANY EUROPE SA LUXEMBOURG – CNP LUXEMBOURG – COLOMBE ASSURANCES – COMMERZ REAL FUND MANAGEMENT S.À R.L. – COMMERZBANK FINANCE & COVERED BOND SA – CONVERA EUROPE FINANCIAL S.A. – CONVERA EUROPE S.A. – CONVERGINVEST CAPITAL PARTNERS SA – CONVERGINVEST S.A. – CORE CAPITAL MANAGEMENT S.A. – CORFI S.A. – COWEN REINSURANCE S.A. – CREATERRA FINANCE S.A. – CROKAIT SOCIÉTÉ ANONYME – CSC FUND MANAGEMENT (LUXEMBOURG) S.À R.L. – CSC GLOBAL SOLUTIONS (LUXEMBOURG) S.À R.L. – CSC SUPERVISORY AUDIT SERVICES (LUXEMBOURG) S.À R.L. – CSC WORKSPACE SARL – CUBE INFRASTRUCTURE MANAGERS – DANSKE INVEST MANAGEMENT A/S, LUXEMBOURG BRANCH – DB RE S.A. – DB VITA S.A. – DBAG LUXEMBOURG SARL – DEGROOF PETERCAM ASSET MANAGEMENT (OPAW) SUCCURSALE LUXEMBOURG – DEGROOF 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 SARL – DELOITTE DCE GMBH – DELOITTE GENERAL SERVICES SARL – DELOITTE LEGAL S.À R.L. – DELOITTE LIS S.À.R.L. – DELOITTE SOLUTIONS S.À R.L. – DELOITTE TAX AND CONSULTING – DENTONS LUXEMBOURG – DEUTSCHE BANK AG, FILIALE LUXEMBURG – DEUTSCHE BANK LUXEMBOURG S.A. – DEUTSCHE BÖRSE LUXEMBOURG BRANCH – DIGITS SOLUTIONS, S.À R.L.S. – DINAMIK SA. – DKV LUXEMBOURG S.A. – DNB ASSET MANAGEMENT AS, LUXEMBOURG BRANCH – DNB ASSET MANAGEMENT S.A. – DNB LUXEMBOURG S.A. – DNCA FINANCE LUXEMBOURG BRANCH – DWS INVESTMENT S.A. – DZ PRIVATBANK S.A. – EBC, EUROPEAN BUSINESS CONSULTING S.À.R.L. – EGE REAL ESTATE PARTNERS S.À R.L. – ECO-VAL LUXEMBOURG 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. – EFFRONT SOFTWARE LUXEMBOURG S.À R.L. – ELVINGER HOSS PRUSSEN SOCIÉTÉ ANONYME – ELVINGER S.À.R.L. – EM SERVICES S.À R.L. – ENERGY ASSET MANAGEMENT S. À R.L. – ENERGY INFRASTRUCTURE PARTNERS – ENGELWOOD ASSET MANAGEMENT – ENGELWOOD FUND & CORPORATE SERVICES S.A. – ENGELWOOD HOLDING SA – EQUATUS INSURANCE BROKER S.A. – EQUENSWORLDLINE LUXEMBOURG – EQUIOM (LUXEMBOURG) S.A. – ERNST & YOUNG BUSINESS ADVISORY SERVICES – ERNST & YOUNG SERVICES S.A. – ERNST & YOUNG SOCIÉTÉ ANONYME – ERNST & YOUNG TAX ADVISORY SERVICES – EURIZON CAPITAL S.A. – EURIZON CAPITAL SGR S.P.A. LUXEMBOURG BRANCH – EUROBANK FUND MANAGEMENT COMPANY (LUXEMBOURG) S.A. – EUROBANK PRIVATE BANK LUXEMBOURG S.A. – EUROCLEAR SA/NV – EUROINFORMATION INTERNATIONAL – EUROPEAN DEPOSITORY BANK SA – EUROPEAN FINANCIAL GROUP EFG (LUXEMBOURG) S.A. – EUROPEAN INVESTMENTS HOLDING COMPANY SARL – EWA CONSULTING S.A. – EWA FIDUCIAIRE S.A. – EWA GROUP S.A. – EY LAW LUXEMBOURG S.À R.L. – EY PFS SOLUTIONS – EY STRATEGY AND TRANSACTIONS S.À R.L. – EZZ S.À R.L. – FC ADVISORY SARL – FERRER AND PARTNERS CORPORATES SERVICES – FICEL FIDUCIAIRE S.A. – FICEL GESTION S.A. – FICEL INFORMATIQUE S.A. – FICEL SALAIRES S.A. – FIDOCMA S.À R.L. – FIDELIDADE – COMPANHIA DE SEGUROS, S.A. – FIDEURO S.A. – FIDGEST SARL – FIDUCENTER S.A. – FIDUCIAIRE BENOY KARTHEISER S.C. – FIDUCIAIRE CONTINENTALE SA – FIDUCIAIRE DE L'EST S.A. – FIDUCIAIRE DE LUXEMBOURG S.A. – FIDUCIAIRE DES P.M.E. SA – FIDUCIAIRE DU PARC SARL – FIDUCIAIRE ELVINGER SA – FIDUCIAIRE FERNAND FABER – FIDUCIAIRE FREULET – FIDUCIAIRE GÉNÉRALE DU LUXEMBOURG SARL – FIDUCIAIRE LUXEMBOURGEOISE SALAIRES & TRAITEMENTS S.A. – FIDUCIAIRE LUXEMBOURGEOISE SARL – FIDUCIAIRE MULLER & ASSOCIÉS S.A. – FIDUO – FIDUO CORPORATE & FUND SERVICES SA – FIDUPLAN S.A. – FIL (LUXEMBOURG) S.A. – FIL HOLDINGS (LUXEMBOURG) S.À R.L. – FIL INVESTMENT MANAGEMENT (LUXEMBOURG) S.À R.L. – FIME. LU S.A. – FIN CONTRO S.A. – FINERGE GLOBAL HOLDING – FISCOGES SARL – FISHER INVESTMENTS LUXEMBOURG SARL – FISOGEST S.A. – FLB EXPERTISE S.À R.L. – FLOSSBACH VON STORCH INVEST S.A. – FM INSURANCE EUROPE S.A. – FM SCIENCE & TECHNOLOGY EUROPE SARL – FMC SERVICES – FONDATION DE LUXEMBOURG – FONDATION LHOFÉ – FORESIGHT GROUP LUXEMBOURG S.A. – FORVIS MAZARS – FORVIS MAZARS ADVISORY SERVICES – FOX AND BEAVER ADVISORY SA – FOYER ARAG S.A. – FOYER ASSURANCES S.A. – FOYER FINANCE AVENIR GESTION SA – FOYER FINANCE S.A. – FOYER GLOBAL HEALTH S.A. – FOYER S.A. – FOYER VIE S.A. – FRANKLIN TEMPLETON INTERNATIONAL SERVICES S.À.R.L. – FRIDAY INSURANCE S.A. – FSA FAIENCRIE SERVICES ADMINISTRATIFS S.À.R.L. – FUND CHANNEL – FUND-X S.A. – FUNDBANK (EUROPE) S.A. – FUNDPARTNER SOLUTIONS (EUROPE) S.A. – FUNDROCK LIS S.A. – FUNDROCK MANAGEMENT COMPANY S.A. – FUNDS AVENUE SA – FUNDS DLT – FUNDSQUARE S.A. – FWU AG LUXEMBOURG BRANCH – FWU INVEST S.A. – G&G ASSOCIATES SARL – GALAXY LUXEMBOURG OPCO SARL – GAM (LUXEMBOURG) S.A. – GEN II LUXEMBOURG SERVICES S.À R.L. – GEN II MANAGEMENT COMPANY (LUXEMBOURG) S.À.R.L. – GENERALI INVESTMENTS LUXEMBOURG S.A. – GENESTA NORDIC CAPITAL FUND MANAGEMENT S.À.R.L. – GESTRON ASSET MANAGEMENT – GLOBAL FUNDS MANAGEMENT S.A. – GLOBAL GENERAL PARTNER S.A. – GOOD HARVEST VENTURES MANAGEMENT S.À R. L. – GRANT THORNTON AUDIT & ASSURANCE S.A. – GRANT THORNTON CONSULTING S.À R.L. – GRANT THORNTON FINANCIAL SERVICES – GRANT THORNTON PARTICIPATIONS – GRANT THORNTON TAX & ACCOUNTING S.A. – GRANT THORNTON TECHNOLOGY S.A. – GRANT THORNTON VECTIS S.A. – GREENSTARS BNP PARIBAS S.A. – GSLP INTERNATIONAL S.À.R.L. LUXEMBOURG – GWS ADVISORY – HACA PARTNERS S.À.R.L. – HAMBURG COMMERCIAL BANK AG, LUXEMBOURG BRANCH – HANSAINVEST LUX S.A. – HARMONIC FUND SERVICES LUXEMBOURG S.A. – HAUCK & AUHFÄUSER ADMINISTRATION SERVICES S.A. – HAUCK & AUHFÄUSER FUND SERVICES S.A. – HAUCK & AUHFÄUSER LAMPE PRIVATBANK AG, NIEDERLASSUNG LUXEMBURG – HOCH PARTNERS CORPORATE SERVICES S.A.S. – HORUS AUDIT & ASSOCIÉS S.À R.L. – HOUSE OF TRAINING – HSBC CONTINENTAL EUROPE, LUXEMBOURG – HSBC INVESTMENT FUNDS (LUXEMBOURG) S.A. – HSBC PRIVATE BANK (LUXEMBOURG) S.A. – ITRUST REAL ESTATE SA – IBLUX SARL – ICONA CAPITAL GROUP SARL – IF GROUP SA – IF-PAYROLL & HR – IKANO INSURANCE ADVISORY SA – IKANO S.A. – IMMO GESTION S.À R.L. – IMS LUXEMBOURG ASBL – INDUSTRIAL AND COMMERCIAL BANK OF CHINA (EUROPE) S.A. – ING LEASE LUXEMBOURG S.A. – ING LUXEMBOURG – ING SOLUTIONS INVESTMENT MANAGEMENT S.A. – INHOFF OFFICES SA. – INSTITUT DES RÉVISEURS D'ENTREPRISES – INTER FUND MANAGEMENT S.A. – INTESA SANPAOLO BANK LUXEMBOURG S.A. – INTESA SANPAOLO SERVITIA S.A. – INTESA SANPAOLO WEALTH MANAGEMENT S.A. – INVESTING FOR DEVELOPMENT SICAV – INVESTRE S.A. – IP CONCEPT FUND MANAGEMENT S.A. – IQ EQ (LUXEMBOURG) S.A. – IQ EQ CORPORATE SERVICES (LUXEMBOURG) SARL – IQ EQ DEPOSITORY (LUXEMBOURG) S.A. – IQ EQ FUND MANAGEMENT (LUXEMBOURG) S.A. – IQ SOLUTIONS – ITAU BBA EUROPE, S.A. LUXEMBOURG BRANCH – J. SAFFRA SARASIN FUND MANAGEMENT (LUXEMBOURG) S.A. – J.P. MORGAN ASSET MANAGEMENT EUROPE S.À R.L. – J.P. MORGAN MOBILITY PAYMENTS SOLUTIONS S.A. – J.P. MORGAN SE, LUXEMBOURG BRANCH – JANUUS HENDERSON INVESTORS EUROPE S.A. – JEAN RULIERS, EXPERT COMPTABLE, RÉVISEUR D'ENTREPRISES – JINFA S.À R.L. – JOHN DEERE BANK S.A. – JOHN DEERE CASH MANAGEMENT – JOHN DEERE LUXEMBOURG INVESTMENT SARL – JUPITER ASSET MANAGEMENT INTERNATIONAL S.A. – KBC BANK - LUXEMBOURG BRANCH – KIEGER CAPITAL PARTNERS SARL – KPMG AUDIT S.À R.L. – KPMG S.À R.L. – KPMG SERVICES – KPMG TAX AND ADVISORY S.À R.L. – KRESTON OSIRIS AUDIT LUXEMBOURG SARL – KROLL ADVISORY LUXEMBOURG – LA LUXEMBOURGEOISE SOCIÉTÉ ANONYME D'ASSURANCES – LA LUXEMBOURGEOISE-VIE SOCIÉTÉ ANONYME D'ASSURANCES – LA MONDIALE EUROPARTNER – LA SECURITE ROUTIERE ASBL – LBO FIDUCIAIRE SARL – LEONIO S.À R.L. – LIFE EUROPEAN ASSET MANAGEMENT SARL – LFFS LUXEMBOURG BRANCH – LFH CAPITAL MANAGEMENT SARL – LGT FUND ADMINISTRATORS (LUXEMBOURG) S.À R.L. – LINDEN MARIE JEANNE – LINKLATERS LLP – LM INVESTMENT PARTNER S.A. – LOMBARD ODIER (EUROPE) S.A. – LOMBARD ODIER FUNDS (EUROPE) S.A. – LOMBARD ODIER T&O SERVICES (EUROPE) S.A. – LTIMINDTREE PSF S.A. – LTIMINDTREE SA – LUT LAGET TAX AUDIT & ACCOUNTANCY – LUX NORDIC WEALTH MANAGEMENT S.A. – LUX-DEVELOPMENT – LUXCELLENCE MANAGEMENT COMPANY S.A. – LUXGSD S.A. – LUXEMBOURG FINANCE LABELLING AGENCY (LUXFLAG) – LUXEMBOURG FOR FINANCE – LUXEMPART S.A. – LUXFACTORY SA – LUXLAURIDSEN S. À R.L. – LUXSALAIRES S.A. – MACQUARIE ASSET MANAGEMENT EUROPE S.À R.L. – MACQUARIE INFRASTRUCTURE AND REAL ASSETS S.À R.L. – MACQUARIE INVESTMENT MANAGEMENT EUROPE SA – MANDATUM LIFE FUND MANAGEMENT S.A. – MARGUERITE ADVISER S.A. – MARGUERITE INVESTMENT MANAGEMENT S.A. – MARSH MANAGEMENT SERVICES LUXEMBOURG S.À R.L. – MC KINSEY & COMPANY, INC. LUXEMBOURG – MEDIUMBANCA INTERNATIONAL (LUXEMBOURG) S.A. – MEDIUMBANCA MANAGEMENT COMPANY S.A. – MERCK FINANCE SARL – MERCK INVEST SCS – MFEX LUXEMBOURG S.A. – MGI GROUPE FIDUCIAIRE LUXEMBOURG SARL – MIDDLEGAMME VENTURES S.A. – MILLIPORE INTERNATIONAL HOLDING S. À R.L. – MIRABAUD ASSET MANAGEMENT (EUROPE) S.A. – MIRABAUD ET CIE (EUROPE) SA – MITSUBISHI UFJ INVESTOR SERVICES & BANKING (LUXEMBOURG) S.A. – MIJUHO TRUST & BANKING (LUXEMBOURG) S.A. – MOJO CAPITAL S.A. – MOMENTUM ASSET MANAGEMENT SA – MONUMENT ASSURANCE LUXEMBOURG S.A. – MONUMENT ASSURANCE SERVICES LUXEMBOURG S.À R.L. – MOORE AUDIT S.A. – MORGENFUND GMBH, ZWEIGNIEDERLASSUNG LUXEMBOURG – MUFG LU MANAGEMENT COMPANY S.A. – MULTICONCEPT FUND MANAGEMENT S.A. – MUTUALITÉ DES P.M.E. – NATIXIS CORPORATE AND INVESTMENT BANKING LUXEMBOURG – NAUTAODITLH AVOCATS LUXEMBOURG S.À.R.L. – NBG ASSET MANAGEMENT LUXEMBOURG – NEXFIN S.A. – NHP INVESTMENTS SARL – NINETY ONE LUXEMBOURG S.A. – NOBIS ASSET MANAGEMENT S.A. – NOMURA BANK (LUXEMBOURG) S.A. – NORDLB LUXEMBOURG S.A. COVERED BOND BANK – NORDEA INVESTMENT FUNDS S.A. – NÖRDLUX VERMÖGENSMANAGEMENT LUXEMBOURG S.A. – NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES SE – NOVO BANCO S.A. SUCCURSALE DE LUXEMBOURG – NS PARTNERS EUROPE S.A. – NSI LUXEMBOURG PSF SA – NTT LUXEMBOURG PSF SA – NUCLEAR INDUSTRY REINSURANCE ASSOCIATION NIRA – OAKLEY CAPITAL MANAGER S.À R.L. – OB CORPORATE SERVICES (OBGS) – OCORIAN (LUXEMBOURG) S.A. – OCORIAN FUND MANAGEMENT S.À R.L. – OCORIAN SERVICES (LUXEMBOURG) S.À R.L. – ODDO BHF ASSET MANAGEMENT LUX – OKSWORLD S.A. – OMEA ADVISORS S.À R.L. – OMNITRUST SA – OPTIMIND LUXEMBOURG S.A. – ORBIT PRIVATE ASSET MANAGEMENT S.A. – ORDRE DES EXPERTS COMPTABLES – OREA CAPITAL – PADDOCK CORPORATE SERVICES S.A. – PADDOCK FUND SOLUTIONS S.A. – PANDOO ADMINISTRATION – PANDOO MANAGEMENT SA – PARADOCOS BIS SARL – PARADOCOS TER SARL – PARRFININDUS S.À.R.L. – PARTNERS FINANCES – PAYPAL (EUROPE) S.À.R.L. ET CIE, S.A. – PECOMA ACTUARIAL AND RISK S.A. – PÉTILLANCES SARL – PGIM LUXEMBOURG S.A. – PICTET ASSET MANAGEMENT (EUROPE) S.A. – PIMCO GLOBAL ADVISORS (LUXEMBOURG) S.A. – PINSENT MASONS LUXEMBOURG LLP – PPRO PAYMENT SERVICES S.A. – PRICEWATERHOUSECOOPERS ASSURANCE SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE – PRICEWATERHOUSECOOPERS TAX AND ADVISORY SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE – PRIME AIFM LUX S.A. – PRIME ALLIANCE CONSULTING GROUP SARL – PRIME CAPITAL AG, LUXEMBOURG BRANCH – PRIVALLUX MANAGEMENT S.A. – PROBUS PLEION LUXEMBOURG S.A. – PWC ACADEMY SARL – PWC REGULATED SOLUTIONS SARL – PWC SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE – QUALIX S.A. – QUILVEST CAPITAL PARTNERS AM S.A. – QUINTEIT ASSET MANAGEMENT S.A. – QUINTET PRIVATE BANK (EUROPE) S.A. – QUITE GOOD S.A. – R+V LEBENSVERSICHERUNG AG NIEDERLASSUNG LUXEMBURG – RAIFFEISEN VIE S.A. – RAKUTEN EUROPE BANK S.A. – RANGECOURT S.A. – RBS INTERNATIONAL DEPOSITORY SERVICES S.A. – REGIS-TR SA. – REINET FUND MANAGER S.A. – REUTER GEORGES – RISK & REINSURANCE SOLUTIONS S.A. – RIVERBANK S.A. – ROOSEVELT & PARTNERS S.A. – ROYALTON PARTNERS SA – RSA LUXEMBOURG S.A. – RSM AUDIT LUXEMBOURG SARL – RSM FINANCIAL SERVICES S.À.R.L. – RSM FUND MANAGEMENT LUXEMBOURG S.A. – RSM TAX & ACCOUNTING – S.F.C. CONSEIL SOCIÉTÉ FIDUCIAIRE S.À R.L. – S.F.C. FIDUCIAIRE, SOCIÉTÉ FIDUCIAIRE ET COMPTABLE S.À.R.L. – SALTGATE S.A. – SAMARANG ASSET MANAGEMENT S.A. – SAPHICO S. AR. L. – SAPHILUX S.À R.L. – SAPHIR PARTNER SA – SCHRODER INVESTMENT MANAGEMENT (EUROPE) S.A. – SCOTTISH WIDOWS EUROPE – SD WORX SA – SEB FUNDS AB, LUXEMBOURG BRANCH – SECURITIES DE MUNTER S.A. – SEI INVESTMENTS LUXEMBOURG S.A. – SETE HOLDINGS S.À R.L. – SG FINANCING AND DISTRIBUTION – SGL RÉ S.A. – SILVER HOLDINGS SA. – SIMON THIES, EXPERT COMPTABLE – SIX FINANCIAL INFORMATION LUXEMBOURG S.A. – SKANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN AB (PUBL), LUXEMBOURG BRANCH – SMART P.M.E. S.A. – SMCB NIKKO BANK (LUXEMBOURG) S.A. – SMCB NIKKO INVESTMENT FUND MANAGEMENT COMPANY (LUXEMBOURG) S.A. – SOCIÉTÉ GÉNÉRALE CAPITAL MARKET FINANCE – SOCIÉTÉ GÉNÉRALE INVESTMENT SOLUTIONS (EUROPE) – SOCIÉTÉ GÉNÉRALE ISSUER – SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LIFE INSURANCE BROKER S.A. – SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG – SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG CREDIT INSURANCE – SOCIÉTÉ NATIONALE DE CRÉDIT ET D'INVESTISSEMENT – SOFINEX S.A. – SOGELIFE SA – SOGEXIA S.A. – SPIRIT ASSET MANAGEMENT SA – SSS& ADMINISTRATION SERVICES LUXEMBOURG S.A. – STANDARD CHARTERED LUXEMBOURG SA – STATE STREET BANK INTERNATIONAL GMBH, LUXEMBOURG BRANCH – STATERA AUDIT S.À R.L. – STIBBE AVOCATS – STONEFORT CAPTIVE MANAGEMENT S.A. – STONEFORT INSURANCE HOLDINGS S.A. – STONEFORT INSURANCE S.A. – STONEFORT REINSURANCE S.A. – STONEX FINANCIAL EUROPE GMBH LUXEMBOURG BRANCH – STONEX FINANCIAL EUROPE S.A. – STRUCTURED INVEST S.A. – SUMITOMO MITSUI TRUST BANK (LUXEMBOURG) S.A. – SUSTAINCERT SA – SVENSKA HANDELSBANKEN AB (PUBL), LUXEMBOURG BRANCH – SWISS LIFE (LUXEMBOURG) S.A. – SWISS LIFE ASSET MANAGERS LUXEMBOURG – SWISS LIFE PRODUCTS – SWISS RE EUROPE SA – SWISSQUOTE BANK EUROPE SA – T. ROWE PRICE (LUXEMBOURG) MANAGEMENT S. À R.L. – TATA CONSULTANCY SERVICES LUXEMBOURG S.A. – TAX CONSULT S.A. – TDR CAPITAL SARL – THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV - LUXEMBOURG BRANCH – THE ONELIFE COMPANY SA. – 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) – THOMSON REUTERS FINANCE SA – THREADNEEDLE MANAGEMENT LUXEMBOURG S.A. – TIQUEST SARL – TMF LUXEMBOURG S.A. – TOKIO MARINE EUROPE S.A. – TRADITION LUXEMBOURG S.A. – TRANSRE EUROPE SA – TRITON INVESTMENTS MANAGEMENT SARL – TRIUM GOVERNANCE S.À R.L. – TRUST INTERNATIONAL LUXEMBOURG SA – TRUSTLY EUROPE S.A. – TUSPARK CAPITAL MANAGEMENT (LUXEMBOURG) SARL – TYCO FIRE & SECURITY S.C.A – U.S. BANK EUROPE DAC LUXEMBOURG BRANCH – U.S. BANK GLOBAL FUND SERVICES (LUXEMBOURG) S.À R.L. – UBP ASSET MANAGEMENT (EUROPE) S.A. – UBS ASSET MANAGEMENT (EUROPE) S.A. – UBS EUROPE SE, LUXEMBOURG BRANCH – UBS FUND ADMINISTRATION SERVICES LUXEMBOURG S.A. – UI-EFA S.A. – UNICREDIT INTERNATIONAL BANK (LUXEMBOURG) S.A. – UNION BANCAIRE PRIVÉE (EUROPE) S.A. – UNION INVESTMENT LUXEMBOURG S.A. – UP CONSULTING SA – UTMOST LUXEMBOURG S.A. – VALORIS AND BENEFITS SARL – VALUE PARTNERS S.A. – VICTORY ASSET MANAGEMENT S.A. – VITIS LIFE S.A. – VOTORANTIM CIMENTOS INTERNATIONAL S.A. – VP BANK (LUXEMBOURG) SA – VP FUND SOLUTIONS (LUXEMBOURG) SA – VPFS S.A. – WAYSTONE ADMINISTRATION SOLUTIONS (LUX) S.A. – WAYSTONE FUND MANAGEMENT (LUX) SA – WAYSTONE HOLDINGS (LUX) SARL – WAYSTONE MANAGEMENT COMPANY (LUX) S.A. – WEALINS S.A. – WORLDLINE EUROPE – WORLDLINE FINANCIAL SERVICES (EUROPE) SA – WORLDLINE LUXEMBOURG S.A – XINEX SARL – ZEDRA LUXEMBOURG – ZIFFER LU SARL – ZIMMER & PARTNERS S.A. – ZOUGOR MANAGEMENT SARL – ZÜRICH EUROLIFE SA



**Association pour la Santé au travail des secteurs Tertiaire & Financier – a.s.b.l. – R.C.S. Luxembourg F3403**

15-17 avenue Gaston Diderich  
L-1420 Luxembourg  
Tél. 22 80 90-1

[www.ASTF.LU](http://www.ASTF.LU)  
[ACCUEIL@ASTF.LU](mailto:ACCUEIL@ASTF.LU)  
[Linkedin.com/company/astf-lu](https://www.linkedin.com/company/astf-lu)