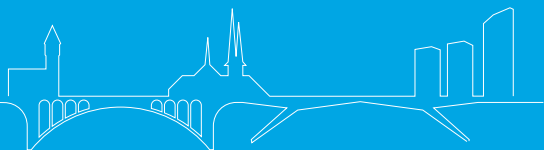




ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER



Rapport Annuel

16

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES

Rapport Annuel

16

ÉDITORIAL	3
PRÉSENTATION	5
CHIFFRES CLÉS	7
STATISTIQUES MÉDICALES	8
LA PRÉVENTION	13
ERGONOMIE	24

ANNEXES

NOS MEMBRES	27
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ASTF	28
LE PERSONNEL DE L'ASTF	29



Dr Patrizia Thiry-Curziotti
Directrice générale

Éditorial

CONSEILLER L'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'autre jour une directrice des ressources humaines m'a demandé
"docteur, pensez-vous qu'on devrait engager un health manager ?"
Je lui ai répondu "non, vous en avez déjà un, c'est moi !"

Voilà 21 ans que l'ASTF existe et je suis encore et toujours perplexe de voir combien nos entreprises connaissent peu le rôle que joue l'ASTF. Quelques unes nous voient comme instance de contrôle, empêchement de tourner en rond, forçant l'entreprise à prendre des mesures contre-productives et exerçant "force de police". **Tel n'est pas le cas !**

Les missions des services de santé au travail sont entre autres :

" ... de donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation fonctionnelle "

Loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail Art. 4§6

Et plus loin :

" la mission des services est essentiellement préventive "

et toujours dans cette même loi, Art. 4§1

" les services de santé sont chargés d'identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail, d'aider à éviter les risques et notamment à les combattre à la source, d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités "

Sauf méprise de ma part, on y mentionne "conseils", "identifier", "aider", et "évaluer".

On n'y mentionne par contre pas "dénoncer", "punir", "forcer" et encore moins "critiquer".

Quand je vois les entreprises dépenser des milliers d'euros pour des coaches, conseillers et gestionnaires de santé, parfois acheminés de très loin, de pays qui ont un autre système de santé que le nôtre et une autre philosophie de travail, je me demande si elles sont conscientes d'avoir déjà cotisé chez nous (la loi les y oblige !) sans profiter pour autant de nos services.

Au fil des années nous avons développé nos compétences en matière de prévention et nous sommes à même de vous proposer des programmes adaptés à vos besoins. Car en bon médecin qui se respecte, la santé nous tient à cœur, fidèle à la définition de la santé de l'OMS :

" La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. "

Si pour beaucoup l'absence de risque maladie et infirmité au travail fait du sens, le volet bien-être physique, mental et social y est encore largement négligé.

Ainsi en termes de prévention, cette année nous nous sommes alignés sur la troisième révolution industrielle et notre thème de l'année est la nouvelle organisation du travail. Alors si le cœur vous en dit, n'hésitez pas à nous contacter pour échanger sur la matière. Les open spaces, le desk sharing, le télétravail, le droit à la déconnexion, les horaires flexibles... ce ne sont pas les sujets qui manquent.

Pour beaucoup d'entre vous nous sommes déjà le partenaire de choix dans le domaine de la santé et cette situation est profitable à toutes les parties concernées :

- l'employeur n'est pas seul face aux obligations légales en matière de santé et sécurité au travail
- l'employé n'est pas seul face à sa situation parfois compliquée
- le service de santé au travail contribue à trouver une solution win-win.

Toujours en matière de prévention, cette année nous partageons la *"vision zéro"* de l' Assurance Accidents. A la notion *"zéro risque, zéro accident, zéro mort"* s'ajoute désormais la notion *"zéro burn out"*.

Dans ce cadre l'Assurance Accidents subventionne partiellement les services de santé au travail dans la prévention de l'épuisement professionnel. Contactez-nous pour profiter de cette mesure jusqu'à épuisement du budget.

La souffrance au travail existe, mais bien souvent elle n'est pas due au travail lui-même mais au contexte socio-économique. La concurrence s'intensifie, les marges s'amenuisent, la pression monte, les maillons les plus sensibles cèdent.

J'ai bien dit *"sensible"* et non *"faible"* car souvent il s'agit de *"détecteurs"*, de gens qui sentent avant les autres le vent qui tourne et il faut dire qu'actuellement le temps n'est pas au beau fixe.

Alors ouvrons nos parapluies et ensemble oeuvrons pour la prévention de la santé et du bien-être au travail, car après tout, nous y passons un tiers de notre vie !

Et je terminerai par la belle phrase du philosophe allemand Friedrich Nietzsche :

" Tout homme qui n'a pas un tiers de son temps à lui est un esclave. "

En faites vous partie ?

Dr Patrizia Thiry-Curziotti
Directrice générale

PRÉSENTATION

Présentation

1995...2016, 21 ans que l'ASTF est au côté des entreprises membres pour assurer la santé, la sécurité et le bien-être au travail des employés du secteur financier luxembourgeois.

21 ans, une éternité La rubrique présentation n'a à priori plus lieu d'être...malheureusement comme cela a été mentionné en introduction de ce rapport d'activités, force est de constater au quotidien que nombreux sont ceux qui ignore notre rôle. Et pour ceux qui nous connaissent, la plupart assimile l'ASTF à nos visites d'embauche ou aux vaccinations anti-grippe, or la loi du 17 juin 1994 fixe également d'autres missions aux médecins du travail. En effet, la principale fonction du médecin du travail est d'être le conseiller en santé et en sécurité de l'entreprise, comme le mentionne l'article 4 de cette même loi.

D'ailleurs parmi ces missions, nous retrouvons notamment :

Art.4§2

“surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du travailleur”

Art 4§4

“promouvoir l'adaptation du travail à l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone, le travail cadencé et d'en réduire les effets sur la santé”

Art4§6

“de donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation promotionnelle”

Comme vous pouvez le remarquer notre rôle est loin de se cantonner à l'examen d'embauche. Afin de répondre à toutes ses missions, l'ASTF au cours de ces 2 décennies a mis en place une équipe multi-disciplinaire composée de six médecins, une psychologue, un assistant psycho-social et une ergonome.

Grâce à cette équipe dynamique et motivée, l'ASTF a développé au fil des années des formations en hygiène de vie, en développement personnel, en gestion de la santé mais aussi en ergonomie. Dans ce cadre et afin d'élargir notre offre, nous avons choisi comme thème pour l'année 2016 : **La prévention du burn-out.**

Prévention du burn-out

Fatigue, manque de confiance, perte de motivation, difficultés de concentration... autant de signes qui annoncent un épuisement professionnel

Nous pouvons vous accompagner



Vous pouvez
commander
notre affiche
par mail
accueil@ast.lu

Consultation confidentielle
et gratuite Tél. 22 80 90 1

astf.lu



Notre équipe s'est donc formée et informée durant toute l'année écoulée sur ce sujet et à élaborer tout un concept allant d'une affiche que vous pouvez afficher dans vos entreprise (n'hésitez pas à nous la demander) jusqu'à la prise en charge des patients en burn-out en passant par tout un panel de formations (Gestion du temps, Retour au travail, absentéisme, le syndrome du burn-out).

En parallèle toujours en ce qui concerne la prévention, l'ASTF a poursuivi en 2016 ses check-ups santé, et débutera en 2017 des health-coachings comme annoncé dans le précédent rapport annuel. Toujours dans le domaine de la prévention, nous continuons à vous proposer des tests oculaires en entreprise et chaque hiver la vaccination anti-grippe.

Enfin, notre ergonome intervient très régulièrement en entreprise tant pour des analyses poste de travail, qualité de l'air, que pour des conseils sur plan lors de nouveaux aménagements ou dans le choix de mobilier.

Force est de constater, que nous réunissons toutes les compétences et moyens nécessaires pour accomplir au mieux nos différentes missions.

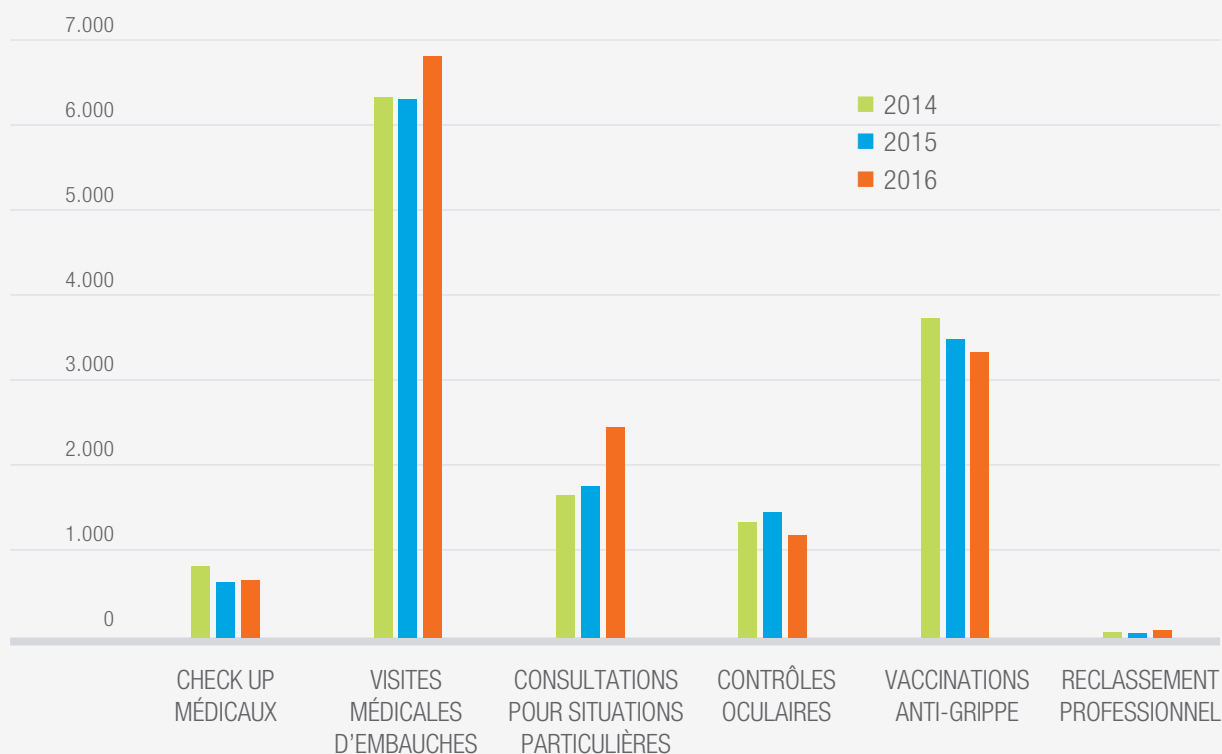
Alors n'oubliez pas des questions en santé ou sécurité, la mise en place de formations sur les facteurs de risques, notamment les facteurs de risque psycho-sociaux, besoin d'un conseil ergonomique... ayez le réflexe de contacter l'ASTF, votre conseiller en santé et sécurité.

Chiffres clés

	2015	2016	Ev. %
CHECK UP MÉDICAUX	653	680	+4,0%
VISITES MÉDICALES D'EMBAUCHES	6.317	6.825	+7,4%
CONSULTATIONS POUR SITUATIONS PARTICULIÈRES	1.784	2.476	+28,0%
CONTRÔLES OCULAIRES	1.471	1.202	-22,0%
VACCINATIONS ANTI-GRIPPE	3.507	3.351	-4,6%
RECLASSEMENT PROFESSIONNEL	55	87	+36,0%
ENTREPRISES AFFILIÉES	521	511	-1,9%
SALARIÉS AFFILIÉS	44.433	45.698	+2,76 %

STATISTIQUES

Statistiques médicales



En 2016, le nombre de visites d'embauche (6825) et le nombre des check up sont en augmentation par rapport à l'année 2015.

Pendant les visites d'embauche et les check up de santé, on saisit l'opportunité de sensibiliser les employés sur la prévention primaire des risques de santé liés au travail et au mode de vie. La prise de conscience de l'existence des risques psycho-sociaux constitue un des éléments principaux d'un premier contact avec l'affilié.

Nous avons instauré en 2016 un passage obligatoire chez le méde-

cin du travail, en cas de reprise de travail après un arrêt supérieur à 6 semaines. Cela explique l'augmentation du nombre de visites à la reprise du travail.

Le nombre de visites à la demande de l'employeur connaît également une croissance.

C'est le signe que l'ASTF jouit d'une meilleure visibilité chez ses affiliés, et que la connaissance de ses services par les affiliés est en constante progression.

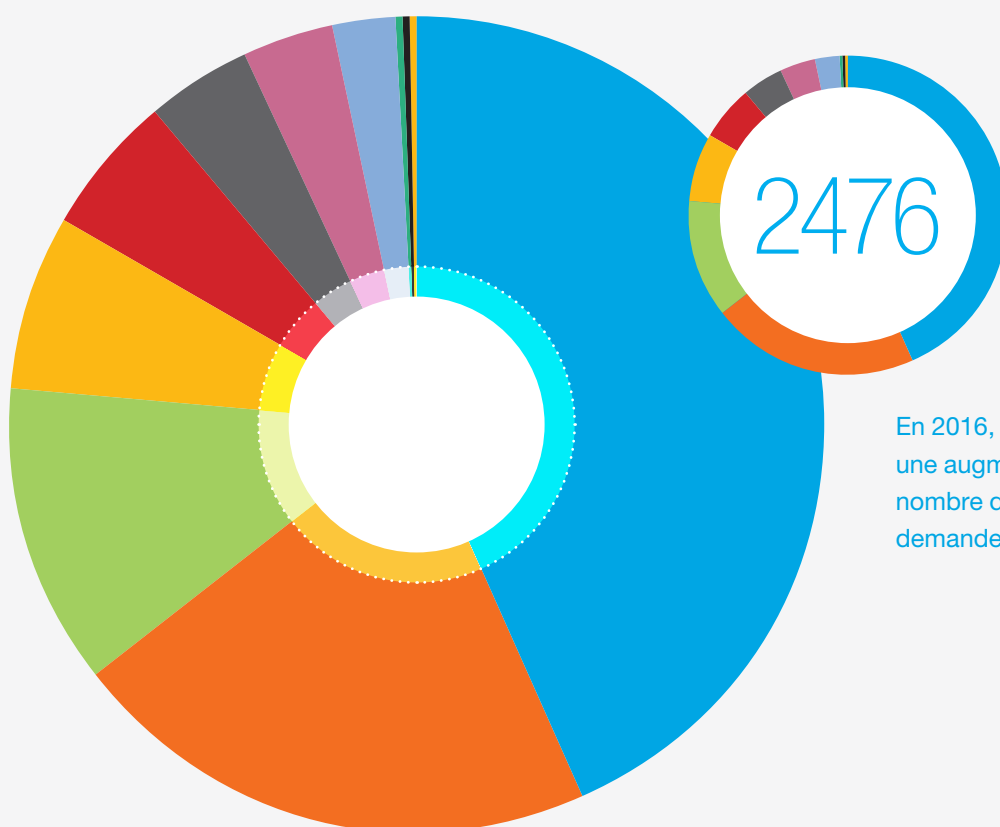
En terme de mesures de prévention, cela signifie aussi une amélioration sur le plan de la prévention secondaire.

On constate en 2016, que le nombre de visites psychosociales a plus que doublé, 1076 visites en 2016 contre seulement 470 en 2015. Ces chiffres parlent d'eux même.

En effet, les troubles psychiques, comme le Burnout professionnel, la dépression, le syndrome anxio-dépressif ... liés également aux conditions de travail ne sont plus un secret dans le monde du travail mais en font partie.

Ainsi nos services offerts dans le domaine de la santé mentale sont en forte demande et deviendront indispensables dans le futur.

DÉTAIL DES CONSULTATIONS POUR SUIVI DE SITUATION PARTICULIÈRE



En 2016, on note également une augmentation majeure du nombre des consultations à la demande des intéressés (travailleurs).

CONSULTATIONS PSYCHOSOCIALES **1074**

DEMANDE INTÉRESSÉ **527**

DEMANDE EMPLOYEUR **294**

DEMANDE MÉDECIN DU TRAVAIL **173**

REPRISE DE TRAVAIL **133**

SAISINE DE COMMISSION MIXTE **107**

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL **87**

SUIVI RECLASSEMENT **61**

DEMANDE MÉDECIN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE **13**

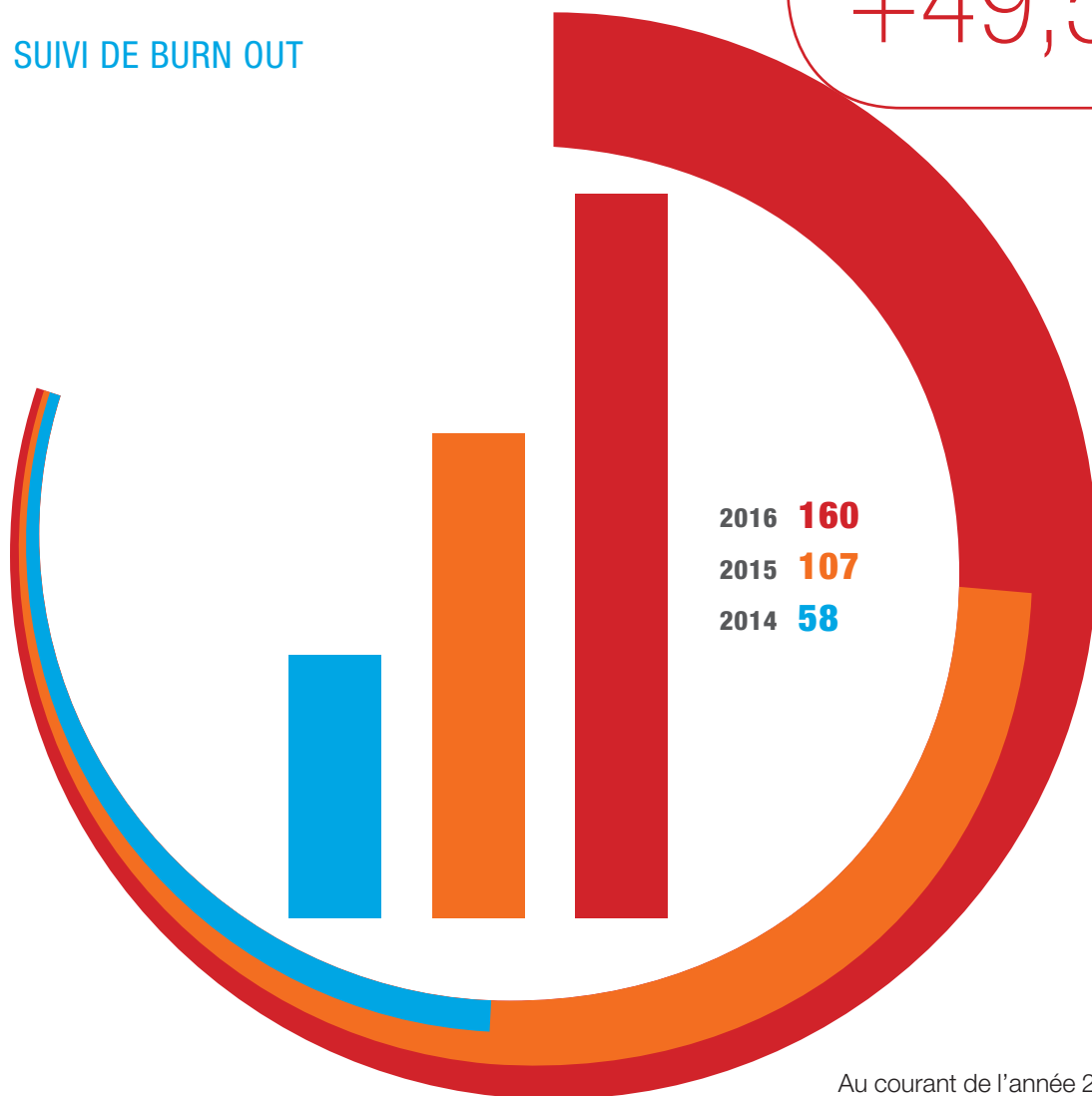
DEMANDE DISPENSE DE FEMME ENCEINTE **6**

TRAVAILLEUR HANDICAPÉ **1**

SUIVI DE BURN OUT

Évolution 2015-2016

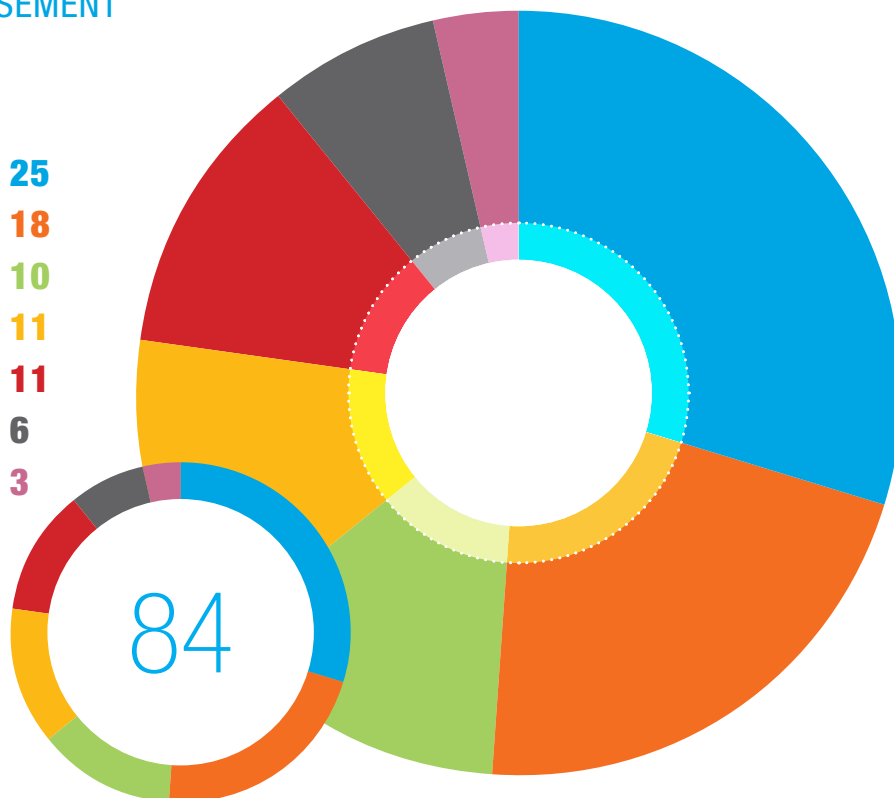
+49,5 %



Au courant de l'année 2015, 107 cas de burn out ont été suivis. En 2016, nous avons suivi 160 travailleurs souffrant de burn out, soit une nouvelle augmentation de 49,5 % qui suit celle de 84,5 % de 2015.

LES VISITES DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

CANCER	25
DÉPRESSION / BURN OUT	18
TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES	10
MALADIE NEUROLOGIQUE ÉVOLUTIVE	11
MALADIE RHUMATOLOGIQUE/AUTOIMMUNE	11
ACCIDENT VASCULAIRE / CARDIAQUE	6
PROBLÈMES OCULAIRES	3



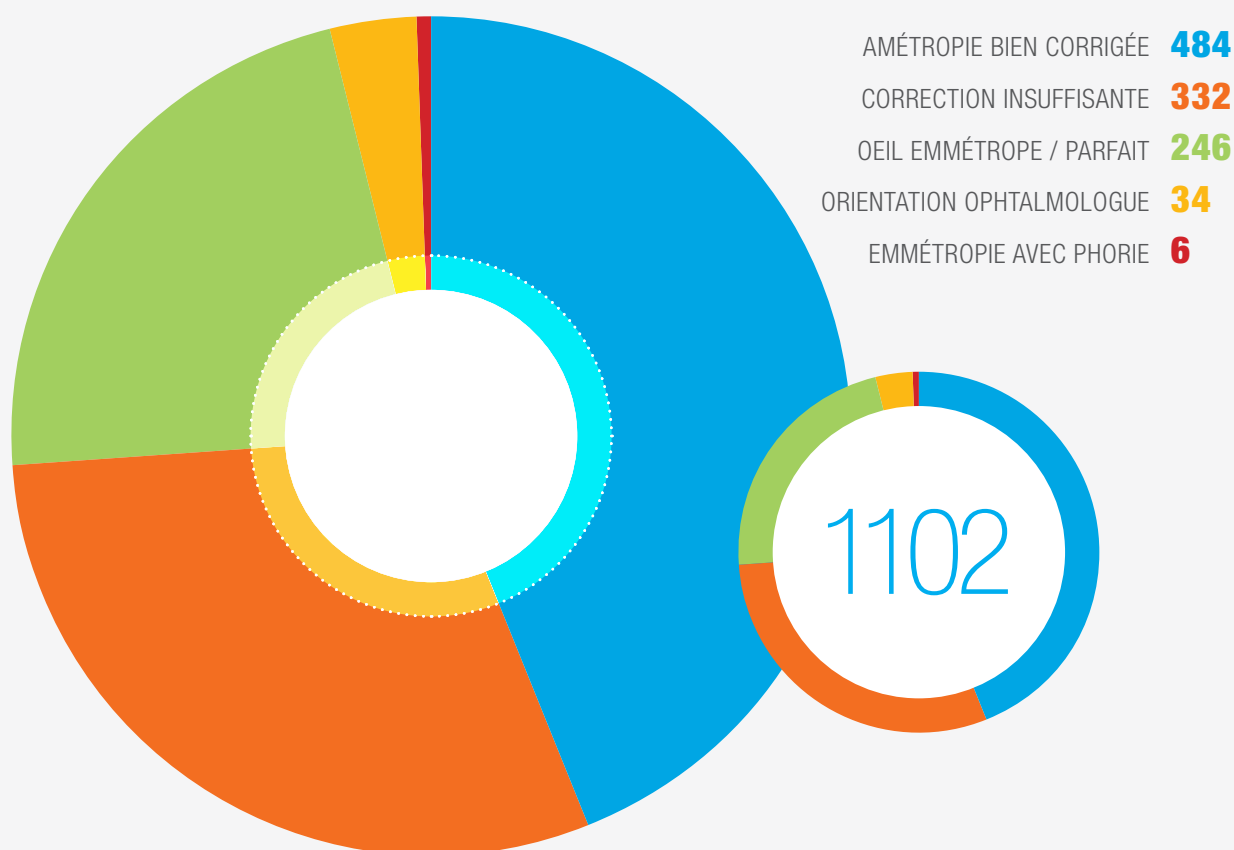
Nous avons eu recours au reclassement professionnel dans 84 cas au cours de l'année 2016. Contrairement à 2015, la première cause de réinsertion professionnelle est d'origine oncologique : le cancer ; suivi directement de la cause d'origine psychosociale : la dépression (16 cas) et le burnout (2 cas seulement).

Puis en troisième position se situent les maladies neurologiques évolutives et les maladies auto-immunes. Dans ce groupe la sclérose en plaques est la cause la plus fréquente.

Les TMS se retrouvent en 5^{ième} position avec surtout les discopathies et hernies discales.

Et finalement 6 personnes ont été reclassées pour des raisons cardiovasculaires, comme par exemple, l'infarctus myocardique ou l'attaque vasculaire cérébrale et 3 personnes ont été reclassées pour des problèmes oculaires.

RÉSULTATS DES CONTRÔLES OCULAIRES



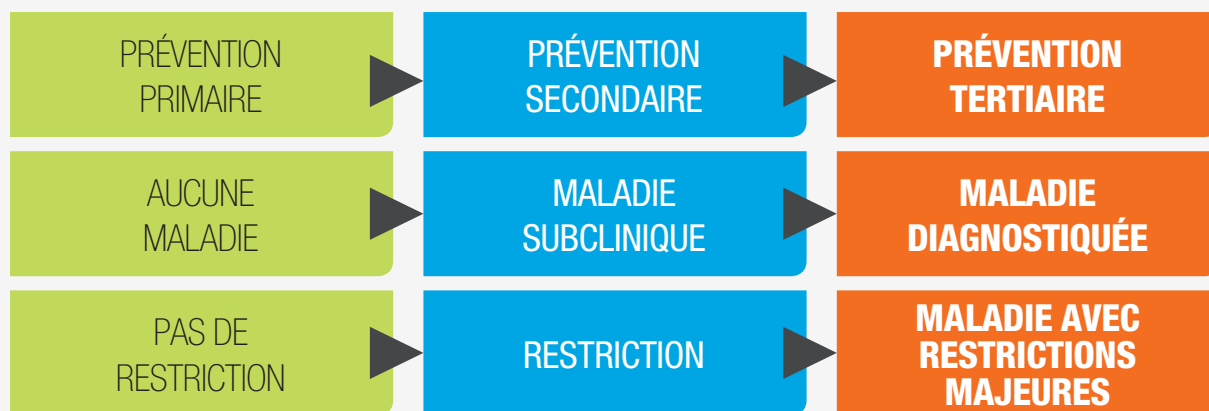
D'après le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994, concernant les prescriptions minimales sur le travail à l'écran, les employés doivent bénéficier d'un examen des yeux et de la vue à des intervalles réguliers. L'ASTF propose un intervalle de trois ans à cinq ans pour le contrôle oculaire.

Les examens de la vue sont effectués en entreprise par l'ASTF en collaboration avec une opticienne à la demande de l'employeur. En 2016 nous avons réalisé 1102 examens de la vue.

LA PRÉVENTION

NOTRE BUT prévention primaire FIRST!

QU'EST CE QU'ON ENTEND PAR PRÉVENTION ?



LA PRÉVENTION PRIMAIRE

Dans le secteur de la santé au travail, la prévention primaire vise à éliminer les facteurs de risque présents dans l'entreprise. Lorsque l'élimination de ces facteurs de risque n'est pas possible, il faut chercher à les réduire. Cela va passer par la recherche et l'identification des causes en rapport avec le travail et son organisation.

La prévention primaire va générer des actions sur le milieu du travail (par exemple : identification puis suppression ou réduction du risque, modification de l'organisation du travail si nécessaire, protection collective et/ou individuelle, ergonomie ...) et des actions sur le facteur humain.

L'ASTF se définit comme un des acteurs majeurs dans le domaine de la prévention primaire et c'est pour cela que nos prestations sont surtout des campagnes de sensibilisation, des formations, des vaccinations et la prise en charge des questions sur la santé au travail.

Notre Credo en tant que service de la médecine du travail :

Au niveau de l'ASTF, cela se traduit par :

- Inventaire des postes à risques
- Formation et information des salariés
- Campagne de vaccination antigrippe
- Elaboration plan pandémie par exemple
- Mise à disposition de brochures
- Check up
- HealthCoaching
- Visites d'embauches.

Mieux vaut prévenir que guérir !
► **Prévention primaire FIRST**

LA PRÉVENTION SECONDAIRE

La prévention secondaire comprend “tous les actes destinés à diminuer la prévalence d’une maladie dans une population, donc à réduire la durée d’évolution de la maladie”. Elle prend en compte le dépistage précoce et le traitement des premières atteintes.

La prévention secondaire vise donc la surveillance du milieu du travail et de la santé des travailleurs.

A l’ASTF, la prévention secondaire s’exerce par la surveillance médicale des employés:

- Visites à la demande du salarié ou de l’employeur
- Visites périodiques
- Visite de pré-reprise et de reprise après un arrêt de travail
- Visites psychosociales.

L’ASTF propose des consultations d’ordre psychosocial afin d’aider les personnes concernées à s’orienter dans certaines situations bien particulières ou à les guider vers une thérapie en externe.

Les visites de reprises de travail sont importantes pour garantir un retour au travail harmonieux après un arrêt maladie prolongé. L’anticipation d’un aménagement de poste de travail, des informations concernant le mi-temps thérapeutique et la mise en place dans l’entreprise d’une procédure de retour au travail constituent des éléments importants pour tous les responsables de la sécurité et de la santé au travail.

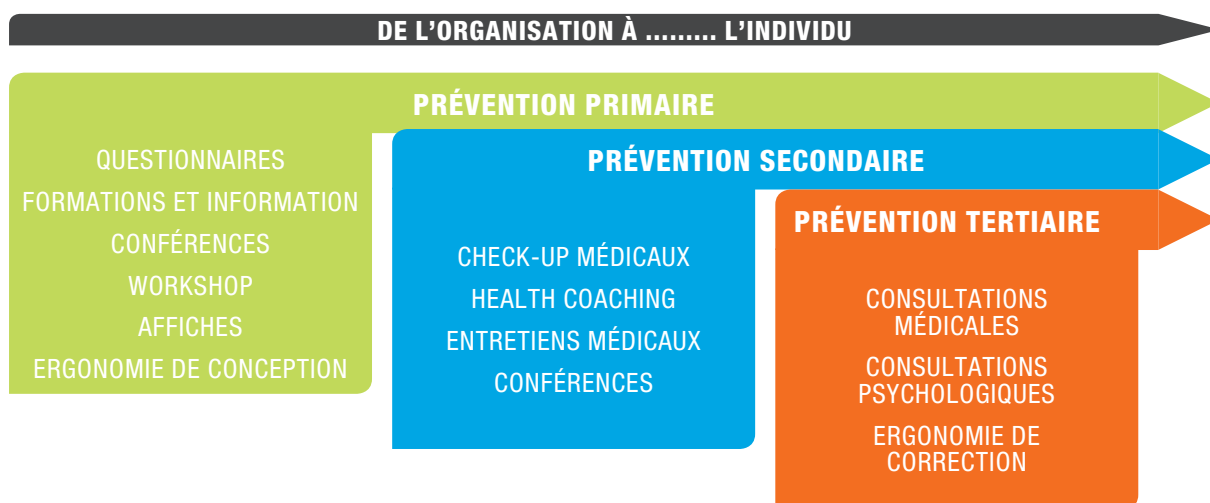
LA PRÉVENTION TERTIAIRE

La prévention tertiaire comprend tous les actes destinés à diminuer la prévalence des incapacités chroniques ou des récidives dans une population, donc à réduire au maximum les invalidités fonctionnelles consécutives à la maladie.

La prévention tertiaire consiste donc à réparer. Elle vient en aide aux salariés qui sont déjà en souffrance et va œuvrer pour réduire à leur minimum, les conséquences des atteintes à la santé du fait du travail.

Pour l’ASTF, cela concerne les visites de suivi de reclassement par exemple.

LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE PRÉVENTION



De la prévention primaire à la prévention tertiaire Le médecin du travail : un acteur clé

A l'aube de la révolution 3.0 et sous l'effet des mutations du monde du travail, la prise en compte des risques psycho-sociaux est primordiale. Ces risques peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation du travail. A plus ou moins long terme, ces risques vont impacter sur la santé de l'employé.

En résumé, pour bien prévenir les risques psycho-sociaux, il est important de dépister les facteurs de risque au sein de l'organisation. D'autre part, il est tout aussi indispensable d'en connaître les impacts sur la santé afin de prendre en charge le salarié en souffrance le plus tôt possible.

FACTEURS DE RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Charge de travail
Contrôle et autonomie
Support et entraide
Reconnaissance
Justice et équité
Valeurs

RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Stress
Burn out
Harcèlement
Violence

IMPACT SUR LA SANTÉ

ATTEINTES PHYSIQUES
maladies psycho-somatiques

ATTEINTES PSYCHIQUES
burn out
dépression
syndrome anxio-dépressif

ATTEINTES MENTALES
agressivité
démotivation
chute de la performance

LES FACTEURS DE RISQUE PSYCHO-SOCIAUX

Pour prévenir, les risques psycho-sociaux, il est indispensable de bien connaître et identifier les facteurs de risque présents au sein de l'organisation. Le tableau ci-dessus vous en donne une vue plus synthétique :

CHARGE DE TRAVAIL	CONTRÔLE AUTONOMIE	RECONNAISSANCE	SUPPORT ENTRAIDE	JUSTICE RESPECT	VALEURS
QUANTITÉ QUALITÉ, DIVERSITÉ INTENSITÉ TEMPS ENERGIE ENVIRONNEMENT	DÉCIDER QUAND ? DÉCIDER COMMENT ? DÉCIDER POURQUOI ?	FINANCIÈRE INSTITUTIONNELLE SOCIALE	ATTITUDE GÉNÉRALE EQUIPE CONFIANCE GESTION DES CONFLITS	TRANSPARENCE DYS-FONCTIONNEMENT RESPECT DES VALEURS RESPECT DES BESOINS DES AUTRES RESPECT DE SES BESOINS	CONTRAINTES MOTIVATIONS INDICATEUR DE SUCCÈS CONFLITS DE VALEURS

DE LA PRÉVENTION PRIMAIRE À LA PRÉVENTION TERTIAIRE

En prévention des risques psycho-sociaux comme dans toute démarche de prévention, nous distinguons 3 niveaux d'intervention : primaire, secondaire et tertiaire. Pour structurer une démarche d'intervention, il est important de combiner les 3 niveaux. **A chaque niveau, votre service de santé et plus précisément le médecin du travail est un acteur clé pour vous informer, vous conseiller et vous aider à mettre en place une telle démarche au sein de votre entreprise.**

LA PRÉVENTION PRIMAIRE

La finalité de la prévention primaire est de prévenir. La prévention primaire s'effectue au niveau organisationnel mais également au niveau personnel. Elle vise à éliminer les facteurs de risques présents dans l'entreprise. Bien évidemment, il n'est pas toujours possible de les éliminer totalement mais il est indispensable de chercher à les réduire (**article 5 de la loi du 17 juin 1994 : Obligations**

générales des employeurs paragraphe 2 "L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe 1, 1^{er} alinéa, sur base des principes généraux de prévention suivants : a) éviter les risques, b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, c) combattre les risques à la source."). Cela nécessite de rechercher et d'identifier les facteurs de risques en lien avec le travail et son organisation.

Prévention primaire au niveau organisationnel

A ce niveau, il est indispensable de rechercher les facteurs de risque psycho-sociaux présents au sein de l'entreprise. La manière la plus simple d'y parvenir est sans

conteste la réalisation d'une enquête anonyme par le biais de questionnaires. Parmi ces échelles de mesures des facteurs de risque psycho-sociaux, les plus utilisées sont **le questionnaire de Karasek et le questionnaire de Siegrist.**

Si vous voulez en savoir plus sur ces questionnaires ou si vous souhaitez les réaliser au sein de votre entreprise, l'équipe médicale de l'ASTF se tient à votre disposition.

En parallèle de ces outils, l'inventaire des postes à risque trouve également sa place dans la prévention primaire. Depuis la mise en application de la loi du 14 décembre 2001, l'employeur a l'obligation de réaliser un inventaire des postes à risque de son entreprise et ce tous les 3 ans, via son travailleur désigné en collaboration avec son service de santé.

A côté de ces questionnaires, dans le cadre de la prévention primaire, l'ASTF a durant l'année 2016 réalisé des affiches de sensibilisation sur le burn out.

Toujours dans le cadre de la prévention primaire, l'ASTF propose des séances de forma-

tions mais aussi des workshop à l'intention des managers afin, d'une part, de les sensibiliser et de leur expliquer les différents facteurs de risque et d'autre part, d'analyser et d'identifier lesquels, selon eux, sont présents dans l'entreprise et comment y remédier.

Dans notre panel de formation, nous proposons également des formations gestion du temps, motivation des différentes personnalités, communication, gestion de conflit ... et cette liste n'est pas exhaustive.

Enfin parmi les sous-facteurs de risque psycho-sociaux se trouve l'environnement de travail. Dans ce cadre, l'ergonome de l'ASTF réalise des analyses ergonomiques mais aussi qualité de l'air, mesure

du bruit. De plus, elle peut également vous aider lors de déménagement en travaillant avec vous sur plan pour l'implantation des bureaux mais aussi pour le choix du mobilier (notamment la chaise et le bureau).

Là encore nous sommes disponibles pour en discuter avec vous et trouver ce qui vous convient.

Prévention primaire au niveau personnel

En parallèle de ces outils, l'ASTF a réalisé son propre questionnaire d'évaluation subjective du stress. Ce questionnaire est distribué aux personnes qui viennent pour un check-up ou un health coaching mais aussi pour toute visite autre que l'embauche. Cet outil est utile en prévention primaire afin d'avoir une vue d'ensemble du secteur. Ce questionnaire comporte 15 items, chaque item étant coté de 1 à 5 et le résultat obtenu s'interprète ainsi :

15-18 PAS DE RISQUE

19-32 PETITS SIGNES DE BURN-OUT, À MOINS QUE CERTAINS SCORES NE SOIENT TRÈS ÉLEVÉS

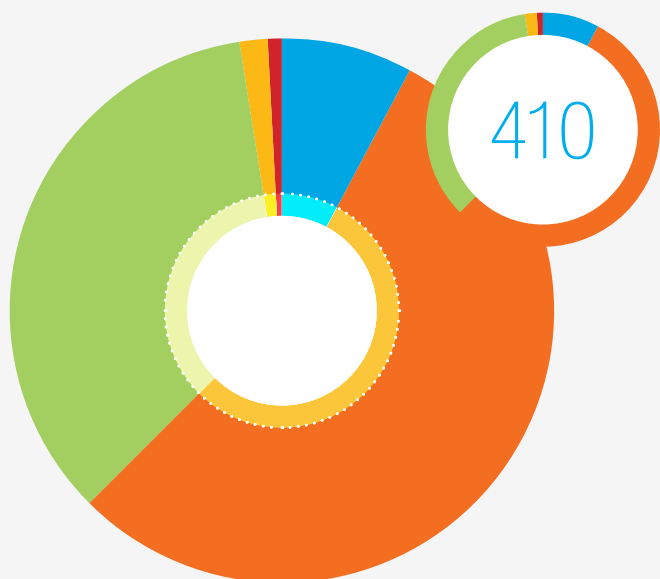
33-49 VOUS ÊTES PROBABLEMENT À RISQUE, SURTOUT SI CERTAINS SCORES SONT TRÈS ÉLEVÉS

50-59 VOUS ÊTES DÉFINITIVEMENT À RISQUE DE BURN-OUT

60-75 VOTRE RISQUE DE BURN-OUT EST SÉVÈRE

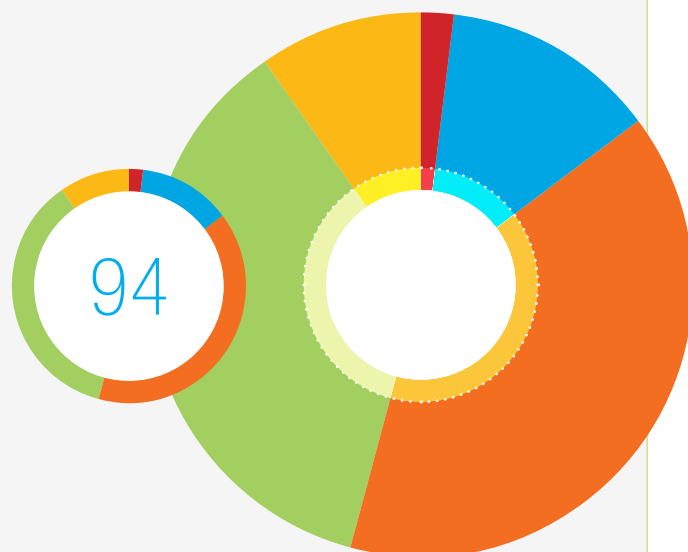
Voici les résultats obtenus
(check-up vs visite spéciale)

RÉSULTATS STRESS TEST CU



STRESS TEST 15 À 18 **33**
 STRESS TEST 19 À 32 **224**
 STRESS TEST 33 À 49 **143**
 STRESS TEST 50 À 59 **7**
 STRESS TEST 60 À 75 **3**

STRESS TEST VISITE SPECIALE



STRESS TEST 15 À 18 **2**
 STRESS TEST 19 À 32 **12**
 STRESS TEST 33 À 49 **37**
 STRESS TEST 50 À 59 **34**
 STRESS TEST 60 À 75 **9**

Ces graphiques montrent une différence de répartition. En effet, pour 62% des patients venant pour un check-up, le résultat obtenu au stress-test est compris entre 15 et 32 soit pas voire peu de risque de burn-out, ce pourcentage chute à 15% lors des visites spéciales. A l'inverse, 46% des patients venant pour une visite spéciale ont un score entre 50 et 75 qui correspond à un risque important de burn-out contre 35% de patients venant pour un check-up.

Pour la tranche 33-49, nous remarquons que le pourcentage est quasiment identique dans les 2 groupes : 35% check-up vs 39% visite spéciale. Ce chiffre montre bien qu'il est indispensable de faire de la prévention si nous ne voulons pas à l'avenir continuer à voir augmenter le nombre de burn-out.

En effet, le nombre de patients suivi pour burn-out dans notre service est en augmentation constante : 58 en 2014, 107 en 2015 et 160 en 2016.

Toujours au niveau de la prévention personnelle, l'ASTF propose toute une panoplie d'outils tournant autour du stress management afin de prendre les bonnes habitudes avant que le mal-être s'installe. Dans ce cadre, des formations sur la nutrition, les troubles du sommeil, l'activité physique mais aussi la communication ou la gestion du temps pour n'en citer que quelques unes, sont dispensées par le team médical de l'ASTF.

LA PRÉVENTION SECONDAIRE

une logique de réduction ou de correction

La prévention secondaire a pour but de déceler, à un stade précoce, des maladies qui n'ont pas pu être évitées par la prévention primaire.

Elle comprend tous les actes destinés à diminuer la prévalence d'une maladie dans une population donc à détecter une maladie avant l'apparition des symptômes, de façon à pouvoir intervenir pour ralentir ou arrêter sa progression. Elle permet de réduire la durée et la gravité d'évolution de la maladie.

Ce niveau de prévention met l'accent principalement sur l'individu contrairement à la prévention primaire qui concerne surtout l'organisation.

Dans le monde du travail, la prévention secondaire vise à outiller les salariés pour lutter plus efficacement contre le stress et les différents risques. Le but est d'informer les participants sur divers thèmes liés à la problématique de la santé psychologique au travail et de les aider à développer des stratégies individuelles d'adaptation pour mieux gérer les situations à risque.

Notre équipe de médecine du travail occupe une place importante à ce second niveau de prévention et propose une gamme

d'actions variées que les entreprises peuvent mettre en place :

1) Check-up médicaux :

Les bilans de santé comprennent une analyse de sang et d'urines.

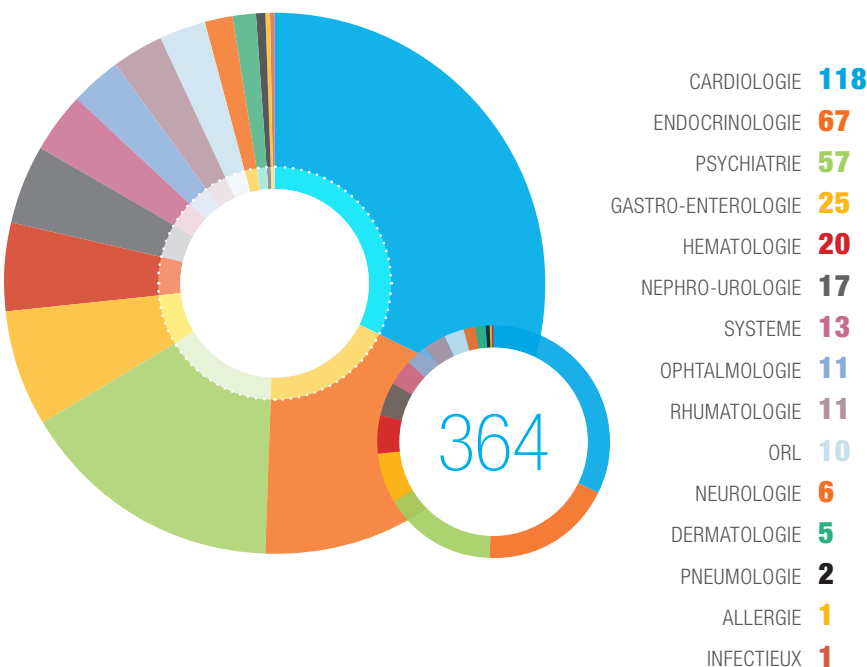
Des examens complémentaires tels que : test visuel, audiogramme, spirométrie, électrocardiogramme sont réalisés. Le bilan médical se poursuit par un examen clinique. Un questionnaire médical ainsi qu'un "stress-test" complètent le bilan.

Un programme de dépistage du cancer colorectal est proposé en fonction des critères d'âge.

En moyenne en 2h30 un bilan de santé global est réalisé par un professionnel de santé sensibilisé aux problématiques du monde du travail actuel.

Au cours de l'année 2016, 680 check-up ont été réalisés. Comme chaque année, ils ont permis le dépistage de pathologies et notamment des problèmes d'ordre cardiologique (32%) tels que dyslipidémie, hypertension artérielle..., des pathologies endocriniennes (18%) plus particulièrement dysfonctionnement thyroïdien et déficit en vitamine D et enfin des troubles liés au stress (troubles du sommeil, stress d'origine privée ou professionnelle..).

PATHOLOGIES DÉPISTÉES DURANT LES CHECK-UPS



2) "Health coaching"

Depuis peu de temps, l'ASTF propose un programme de "health coaching". Ce bilan de santé plus succinct comporte :
une prise de sang ciblée sur les graisses et le sucre dans le sang, un test oculaire ainsi que la mesure du poids, de la taille et de la masse grasse. De plus, chaque salarié remplit un questionnaire médical et un questionnaire permettant une évaluation du stress.

Enfin, la personne est vue en consultation par le médecin pour un examen clinique, les différents résultats sont analysés et des conseils personnalisés sont donnés.

La 2^{ème} phase des health coaching consiste à répertorier les problèmes médicaux les plus fréquemment constatés et de proposer ensuite des actions de prévention collectives ciblées.

3) Entretiens médicaux

Dans le cadre de mesures de prévention secondaire, un entretien médical peut déjà être sollicité par l'employeur ou l'employé qui constate des difficultés dans le parcours professionnel ou des problèmes de santé pouvant avoir des répercussions sur la vie professionnelle.

4) Conférences de sensibilisation

De nombreux sujets sont proposés et peuvent être abordés par l'un des médecins du travail. Ces formations sont habituellement faites en groupe et permettent de sensibiliser les salariés afin d'améliorer leurs comportements et leur organisation de travail afin d'allier performances et bien-être.

Les thèmes les plus fréquemment demandés sont :

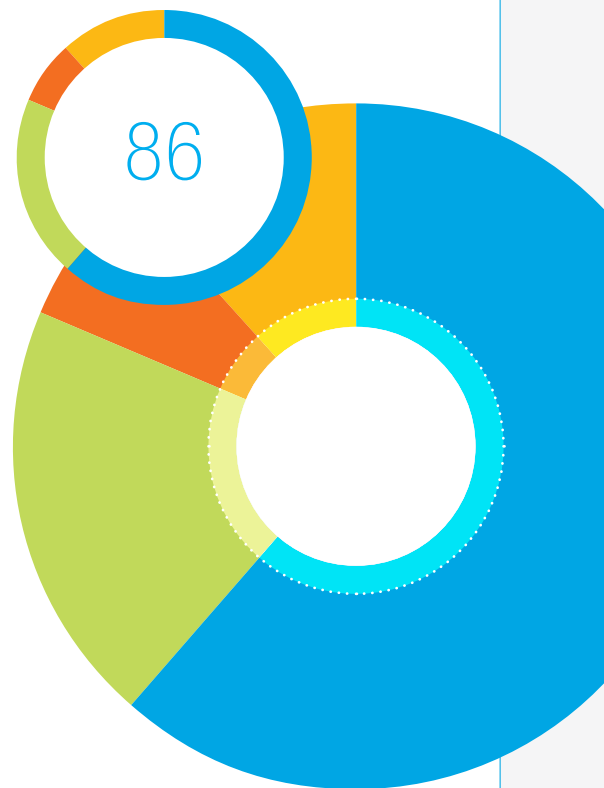
- stress management
- prévention du burn-out
- prévenir les risques psychosociaux
- communication assertive
- ergonomie au poste de travail
- protection vaccinale
- maladies cardio-vasculaires : facteurs de risque et prévention
- "45+" prévention santé
- ...

Ces programmes de sensibilisation en entreprises sont toujours aussi fréquents : 86 conférences ont eu lieu en 2016.

Bilan des principales formations 2016 :

FORMATION BURN-OUT	22
FORMATION STRESS MANAGEMENT	26
FORMATION SOMMEIL	3
FORMATION COMMUNICATION	6
FORMATION NUTRITION	7
FORMATION ERGONOMIE	10
....	

RISQUES PSYCHO-SOCIAUX **53**
 HYGIÈNE DE VIE **17**
 MANAGEMENT **6**
 ERGONOMIE **10**



Ainsi au total, 53 formations ont abordé les risques psychosociaux (burn-out, harcèlement, stress ...), 17 présentations ont traité de l'hygiène de vie de manière générale (nutrition, facteurs de risque cardiovasculaire, sommeil ...), 10 cours d'ergonomie en entreprise ont été dispensés. Enfin, 6 sessions d'information concernant le management ont eu lieu.

Si le nombre de formations est stable par rapport à l'année 2015, on peut toutefois constater un intérêt grandissant pour le thème facteur de risque psychosociaux (44 en 2015, 53 en 2016)

Des cours de sophrologie sont également proposés.

LA PRÉVENTION TERTIAIRE logique de réparation

La prévention du niveau tertiaire a pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail ainsi que le suivi des salariés qui souffrent de problèmes de santé psychologique au travail.

Ainsi ce niveau de prévention comprend tous les actes destinés à diminuer la prévalence des incapacités chroniques et l'incidence des rechutes.

C'est après le diagnostic de la maladie que la prévention tertiaire s'impose pour empêcher la détérioration de l'état de santé du malade et les complications éventuelles.

La finalité de ce troisième niveau de prévention est de favoriser la réinsertion professionnelle et sociale.

Le médecin du travail joue un rôle primordial à ce niveau. Les consultations médicales permettent de prendre connaissance de l'état de santé des patients et d'évaluer les capacités de travail.

Lors de ces entretiens médicaux, les salariés peuvent être orientés si besoin vers des spécialistes et obtenir de l'information, de l'aide, du soutien ...

Le médecin guidera le patient vers la solution la plus adaptée pour une reprise de travail. Dans certaines situations, un mi-temps thérapeutique, une procédure de reclassement ou d'invalidité sont nécessaires.

Un suivi régulier après le retour au travail est assuré.

Afin d'améliorer ce volet "prévention tertiaire" l'équipe médicale de

l'ASTF préconise aux salariés de prendre contact avec le service de médecine du travail au plus tôt pendant l'arrêt maladie. Ces visites sont gratuites et confidentielles.

Dans tous les cas une visite de "reprise du travail" après 6 semaines d'arrêt maladie est vivement recommandée.

Un soutien psychologique peut être assuré par notre équipe.

Ainsi, 1079 consultations psychosociales ont eu lieu en 2016, ce chiffre s'ajoutant aux 1400 consultations médicales.

PRÉVENTION PRIMAIRE	PRÉVENTION SECONDAIRE	PRÉVENTION TERTIAIRE
QUESTIONNAIRE	CHECK-UP	CONSULTATION MÉDICALE
AFFICHE	HEALTH COACHING	CONSULTATION PSYCHOLOGIQUE
CONFÉRENCES	TESTS OCULAIRES	ETUDE ERGONOMIQUE
CONSEILS ERGONOMIQUES	ENTRETIENS MÉDICAUX	
AMÉNAGEMENTS ERGONOMIQUES	CONFÉRENCES	

Il est primordial de retenir que les 3 niveaux d'action de prévention sont à combiner

Afin que la prévention soit la plus efficace, l'accent est à mettre en priorité sur la prévention primaire. A défaut de pouvoir totalement supprimer les risques, des actions doivent être entreprises afin de les réduire.

La prévention secondaire garde toute sa place dans le schéma en proposant l'aide nécessaire aux salariés afin de "gérer" des situations difficiles.

Historiquement parlant, le médecin exerce pleinement son rôle en prévention tertiaire en tant que soignant, mais de plus en plus souvent il intervient en prévention

secondaire se basant sur la citation bien connue :

"il vaut mieux prévenir que guérir"

Même si la prévention primaire est plutôt du ressort de l'organisation, le médecin du travail peut assurer un rôle de conseil dans cet axe.

ERGONOMIE

ERGONOMIE

LE BUREAU NOMADE

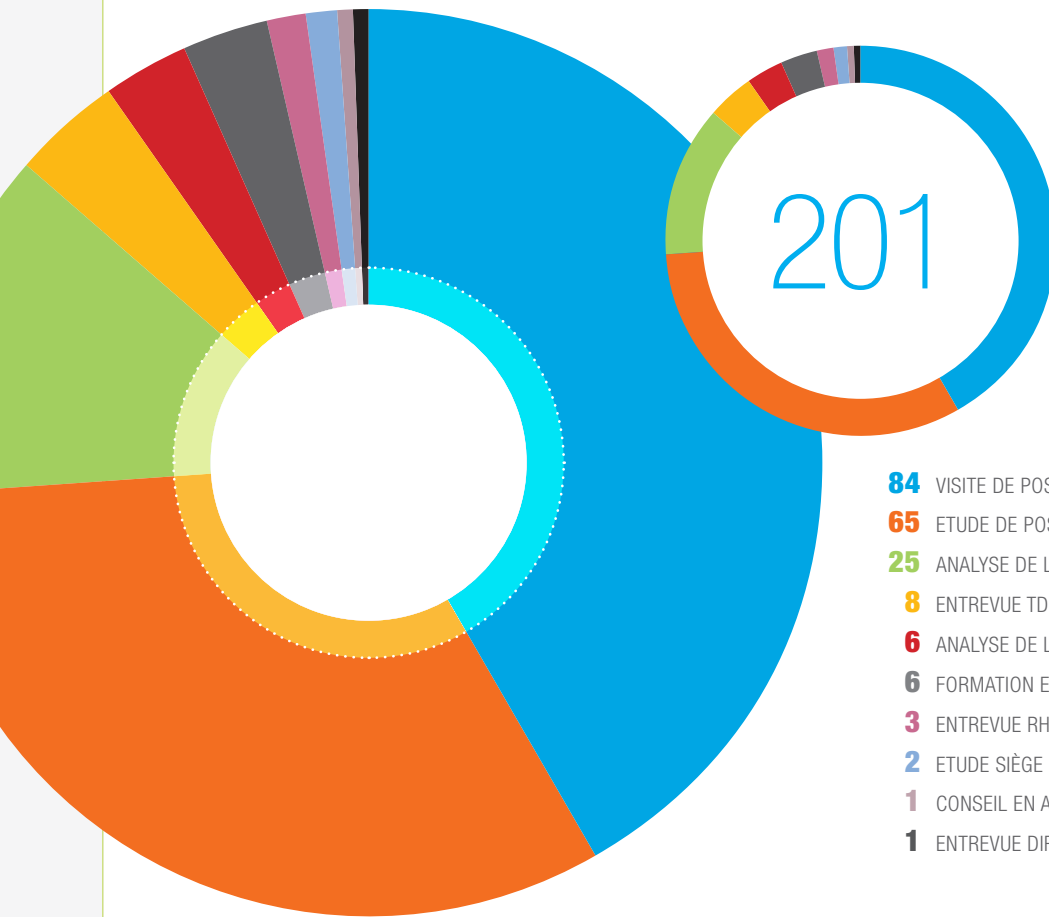
Le bureau nomade L'avenir du poste de travail ?

À l'heure du "cloud computing", le poste de travail sédentaire semble suivre la même évolution. L'activité du travail se décentralise géographiquement, le bureau se dématérialise et devient lui aussi "virtuel".

Aujourd'hui, le "flex-desk", le "shared-desk", l'"activity-based-desk" ou simplement le "bureau nomade", est devenu le mot-clef des concepteurs d'espaces de travail. Le principe du bureau nomade, comme son nom l'indique, consiste à ne plus attribuer le bureau de façon nominative. Chaque collaborateur, au début de sa journée de travail, s'installe sur un poste de façon aléatoire défini en fonction des disponibilités et de ses besoins, il l'abandonne à la fin de son activité le soir venu dans l'état ou il l'a pris en charge, c'est-à-dire en "clean-desk". Le collaborateur dorénavant évolue dans un environnement de travail qu'il doit réinventer chaque jour à nouveau.

L'instauration de cette politique du "hot-desking" a un attrait tout particulier pour les entreprises dont les employés sont en partie mobiles et représente pour l'immobilier un argument irrévocable de rationalisation et de rentabilisation des surfaces dont l'accroissement du coût est flagrant. La mise à disposition permanente d'un bureau pour chaque salarié peut en effet rapidement être considérée comme une charge dispendieuse, considérant que cet espace de travail reste vacant parce que son utilisateur est en déplacement, en formation, en réunion ou en arrêt de maladie alors qu'il pourrait être mis à disposition d'une entité productive au même instant.

Ce concept du "bureau nomade" particulièrement choyé par les consultants de l'immobilier et les facility managers semble être la solution la plus rationnelle d'un point de vue économique, elle évite de financer à perte des bureaux laissés vides. L'argent économisé pourrait certes être dépensé au profit d'une nouvelle infrastructure technologique plus favorable au nomadisme (plate-forme de réservation sur l'intranet, flotte d'ordinateurs portables et de smartphones par exemple...) et permettra en même temps d'optimiser de façon durable la gestion des surfaces immobilières.



- 84** VISITE DE POSTE
- 65** ETUDE DE POSTE SUR AVIS MÉDICAL
- 25** ANALYSE DE LA QUALITÉ DE L'AIR : ACTIVITÉ EN ENTREPRISE
- 8** ENTREVUE TD
- 6** ANALYSE DE LA QUALITÉ DE L'AIR
- 6** FORMATION ERGONOMIE
- 3** ENTREVUE RH
- 2** ETUDE SIÈGE DE TRAVAIL
- 1** CONSEIL EN AMÉNAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL
- 1** ENTREVUE DIRECTION

Ces nouvelles formes d'aménagement paysagers permettent en outre de faire bouger aisément les personnes de poste en poste ou vers des espaces divers de réunion ou d'isolement et ceci sans obligation de reconfigurer les espaces en fonction des besoins momentanés et variables.

Le nomadisme des postes est devenu possible et est fortement soutenu par les NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication). Elles impactent considérablement le management et l'organisation du travail en facilitant le travail collaboratif, en favorisant l'esprit d'équipe et le socializing en entreprise. Du fait, les concepteurs d'aménagements

se voient confrontés à de nouveaux enjeux : les utilisateurs de ces nouveaux outils de travail réclament des espaces définis différemment. Ils sollicitent une plus grande diversité au niveau des configurations de leurs espaces de travail, il attachent plus d'importance aux lieux de convivialité et de collaboration mais revendiquent également une accessibilité privilégiée à des espaces privatifs et des zones de retrait.

Au courant de ces deux dernières années, 15% des employés du secteur financier luxembourgeois ont intégré des nouveaux espaces de travail aménagés en open-space, une tendance qui fait école et qui trouve de plus en plus

d'adeptes. Beaucoup de ces nouveaux espaces ouverts sont équipés partiellement de "flex-desks" et sont actuellement en phase de test.

Les effets du travail nomade ne tardent pas à se manifester. Certains utilisateurs d'équipements de communication mobiles s'estimant dépendant de ces technologies, se plaignent de problèmes de burn-out et/ou de lésions attribuables au travail répétitif. Ces effets sur la santé peuvent être la conséquence d'un repos insuffisant, d'un équipement mal conçu au niveau ergonomique ou simplement de mauvaises postures de travail.

Non seulement les postes de travail partagés aménagés dans des espaces ouverts doivent pouvoir être adaptés à chaque utilisateur, les postes de travail des travailleurs qui prestent une partie de leurs heures de travail à domicile doivent également satisfaire aux prescriptions légales de sécurité et de santé. La disposition légale, selon laquelle un lieu de travail doit répondre aux exigences en termes de sécurité et de santé s'applique à tous les postes de travail sur écran qu'ils soient attribués ou nomades. Elle doit donc être prise en compte en cas de travail depuis des "bureaux-flex" situés au sein

de l'entreprise autant que pour le travail à domicile ainsi que pour des lieux de travail atypiques en extra-entreprise.

Si l'employeur est tenu de rendre compte des risques du travail nomade, les travailleurs doivent, eux aussi, être conscients des évolutions et des risques de ce mode d'organisation du travail. Ainsi, comme le prescrit l'article 3, paragraphe 1 du Règlement grand-ducal du 04.11.1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur les équipements à écran de visualisation.

La mise en place du "hot-desking" contraint les salariés à sortir de leur zone de confort et peut présenter une source de mécontentement, voire de souffrance au travail. L'impossibilité de personnaliser son espace de travail ou de s'isoler dans un espace ouvert, peut représenter un facteur de démotivation pour une proportion importante du personnel. Il est à craindre que l'essor du travail nomade ne vienne renforcer les risques liés à une mauvaise ergonomie, une pression du travail trop élevée ou une surcharge psychique. Sans parler des risques d'isolement social et de manque de soutien social. Il est important d'envisager cette évolution des méthodes de travail en concertation avec les principaux intéressés, et au besoin d'examiner avec eux les aménagements possibles.

Innovant et volontiers disruptif, le bureau nomade présente un intérêt évident pour rationaliser l'occupation des locaux professionnels. Le nomadisme est incontestablement l'avenir des postes de travail. Il passe cependant par un bouleversement des méthodes d'organisation, de structuration et de management.

Plus qu'un mode de fonctionnement au travail, "travailler en nomade" est devenu un état d'esprit.

Les employeurs sont tenus de faire une analyse des postes de travail afin d'évaluer les conditions de sécurité et de santé qu'ils présentent pour leurs travailleurs, notamment en ce qui concerne les risques éventuels pour la vue et les problèmes physiques et de charge mentale.

Le travail nomade ne dispense donc ni l'employeur ni l'employé du respect des règles fondamentales de sécurité et de santé afférentes à la réglementation légale.

ANNEXES

NOS MEMBRES

ASSOCIATIONS MEMBRES

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

MEMBRES INDIVIDUELS

- Banque Centrale du Luxembourg
- CARL KLIEM S.A.
- Dimension Data Financial Services
- FIAD S.A.
- HMS LUX S.A.
- IF-PAYROLL & HR
- IKANO S.A.
- IKANO Capital S.A.
- Luxembourg Fund Labelling Agency (LuxFLAG)
- PECOMA Actuarial and Risk S.A.
- SD WORX SA
- Société nationale de Crédit et d'Investissement

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ASTF

**EMILE
LUTGEN**

Président
(Membres individuels)
depuis le 26 avril 2016

**ETIENNE
PLANCHARD**

Président (ABBL)
jusqu'au 26 avril 2016

**CATHERINE
BOURIN**

Vice présidente
depuis le 25 avril 2016

**PHILIPPE
SERGIEL**

Trésorier (IRE)
depuis le 6 décembre 2016

**CHRISTIAN
EILERT**

Secrétaire (ACA)
jusqu'au 23 octobre 2016

**PAUL-CHARLES
ORIGER**

Secrétaire (ACA)
depuis 6 décembre 2016

**PATRICK
GREGORIUS**

Membre (ABBL)

**JACQUES
CUSUMANO**

Membre (ALPP)

**NICOLE
DOCHEN**

Membre (ABBL)
depuis le 26 avril 2016

**MYRIAM
SIBENALER**

Membre (ABBL)
depuis le 26 avril 2016

**DANIÈLE
HAUSTGEN**

Membre (ABBL)
jusqu'au 21 septembre 2016

**DANIEL
LEHMEIER**

Membre (ABBL)
jusqu'au 9 mars 2016



LE PERSONNEL DE L'ASTF

DIRECTION

Dr Patrizia Thiry-Curzietti
Directrice générale, Médecin du travail

Dr Sandrine Sculfort-Tomasini
Directrice médicale, Médecin du travail

MÉDECINS DU TRAVAIL

Dr Charlotte Eyike
Dr Isabelle Klopp
Dr Carole Molitor
Dr Kheira Azaiz depuis le 1^{er} février 2016

ARCHITECTE D'INTÉRIEUR

Christiane Reckinger

INTERVENANT PSYCHOSOCIAL

Patrice Marchal

PSYCHOLOGUE

Dr Amélie Zeimet depuis le 1^{er} janvier 2016

INFIRMIÈRES

Eveline Neis
Alice Wasmer

MAÎTRE OPTICIENNE

Manuela Weis

ASSISTANTS DE DIRECTION

Bernadette Marcher
Daniel Lehmeier depuis le 1^{er} février 2016

ASSISTANTES MÉDICALES

Claudia Barth
Laure Knob-Schmitt

ASSISTANTS ADMINISTRATIFS

Sonia Ribeiro
Roland Sculfort



ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER

15-17, AVENUE
GASTON DIDERICH

L-1420 Luxembourg
Tél. : +352 / 22 80 90-1
Fax. : +352 / 22 80 81

ACCUEIL@ASTF.LU

www.astf.lu