



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021

FÉVRIER 2022

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Tél. : (+352) 247-86100

Fax : (+352) 247-86108

E-mail : info@mte.public.lu

<https://mteess.gouvernement.lu/fr.html>

Adresse :

26, rue Zithe

L-2763 Luxembourg

ÉCOLE SUPÉRIEURE DU TRAVAIL



École supérieure du travail

1, Porte de France
L - 4360 Esch-sur-Alzette
Luxembourg

TÉL. : (+352) 247-86202
FAX : (+352) 247-86131

E-MAIL : estinfo@est.etat.lu

Chapitre 1 : Structure de l'administration

1. Les missions et les compétences

L'EST est une administration à vocation didactique relevant du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (MTEESS).

Cette structure est chargée, selon un consensus tripartite, de la mission de transmission du savoir, s'adressant, à titre non-onéreux, à un public-cible, composé des trois catégories principales d'utilisateurs/ères suivant(e)s :

- a) Les délégué(e)s du personnel au sein des entreprises et des administrations publiques ou assimilées.

Au terme des dernières élections sociales, plus de 15000 personnes élues sont éligibles pour les formations de l'EST.

Il s'agit en l'occurrence d'acteurs/trices-clé du monde du travail ; assurant un rôle essentiel d'intermédiation sociale entre le personnel salarié et les dirigeants sociaux de l'entreprise.

Ces formations spécifiques pour représentant(e)s élu(e)s du personnel, sont prises en charge par l'État luxembourgeois, particularité sans doute unique en Europe, voire dans le monde.

Ces formations sont, depuis les élections sociales de 2019, essentiellement de type modulaire et par voie de conséquence sélectionnables individuellement par les délégué(e)s élu(e)s du personnel des entreprises, bénéficiant d'un congé-formation (conformément à l'article L. 415-9 du Code du travail).

Par ailleurs, l'EST gère certains aspects administratifs liés aux formations, telles que les inscriptions, l'organisation des journées et les démarches de congé-formation des délégué(e)s.

L'EST prend aussi en charge les dépenses des délégué(e)s du personnel (repas et logement) pendant leur congé-formation sur le budget du Ministère du travail.

La gestion du crédit d'heures dont dispose chacun des représentants du personnel ne relève cependant pas de la compétence de l'EST étant donné qu'elle n'a pas accès aux données en question.

- b) Les futurs dirigeants sociaux d'entreprises de travail intérimaire.

S'agissant de professionnels ayant exclusivement recours à une main-d'œuvre engagée sous contrats de mission à durée déterminée et mise à disposition d'entreprises utilisatrices, considérée comme particulièrement précaire et vulnérable et statistiquement plus exposée aux accidents du travail et maladies professionnelles graves, que des salarié(e)s disposant d'un contrat à durée indéterminée, les critères d'accès à la profession d'employeur intérimaire sont particulièrement sévères.

L'activité d'entrepreneur de travail intérimaire est régie par le Titre III du Code du Travail introduit par la loi du 31 juillet 2006 (anciennement loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre).

L'exercice est soumis à une double autorisation préalable de la part et du Ministre des Classes moyennes et du

Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, ce dernier statuant sur avis de l'Administration de l'Emploi (ADEM) et de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Les autorisations sont délivrées après une instruction administrative. Le dossier est à introduire dans son intégralité auprès de la Direction générale des Classes moyennes et auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

La Direction générale des Classes moyennes vérifie si la personne a des connaissances suffisantes en matière de gestion d'entreprise. Il procède ensuite au contrôle des exigences spécifiques à l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire comme par exemple, l'honorabilité professionnelle, la qualification professionnelle ou encore, la garantie financière.

Si toutes les conditions se trouvent être remplies, la Direction générale des Classes moyennes soumet la demande à une commission consultative en matière d'autorisations d'établissement et, après avis favorable, la continue au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire pour agrément.

Après avoir vérifié que les conditions d'honorabilité et de qualification professionnelle telles que requises par le Règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre sont bien remplies, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire donne son agrément par arrêté ministériel. L'arrêté est notifié au requérant et copie de l'arrêté est versée au dossier du ministère de Classes Moyennes. Ce n'est que par après que le ministère des Classes Moyennes délivre une autorisation d'établissement à titre d'entrepreneur de travail intérimaire.

Toutefois s'agit-il toujours de deux autorisations bien distinctes l'une de l'autre : autorisation d'établissement du ministère des Classes Moyennes et autorisation particulière du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Conformément à l'article L. 131-2 (4) du Code du travail et aux dispositions d'application en vigueur, la qualification professionnelle des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire résulte de la participation à une formation, ainsi que de la réussite à un test d'aptitude dans les matières faisant l'objet de ladite formation.

La formation correspondant à 36 heures de droit du travail et 12 heures de droit de la sécurité sociale (art. 4 de l'Arrêté ministériel du 26 juin 2000 fixant le contenu et l'organisation de la formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire) , ainsi que le test d'aptitude sont assurés par l'EST.

- c) le « grand public », c'est-à-dire les citoyen(ne)s intéressé(e)s en général, y incluses les personnes à la recherche d'un emploi, à la retraite, à mobilité réduite, indépendantes etc.

Sur décision du Conseil administratif , ce type de cours n'a pas été offert depuis 2018 étant donné qu'il avait été décidé de concentrer les activités de l'EST principalement sur la formation des délégué(e)s du personnel.

2. Les ressources et structure

2.1. Les ressources humaines et l'administration

Fin 2021, les effectifs de l'EST comprenaient :

- Dans la carrière A :
 - 1 employée A1 100%
 - 1 employée A1 50%

- Dans la carrière B :
 - 1 fonctionnaire B1 75%
 - 1 employé B1 100%
 - 1 employée B1 50%

- Dans la carrière D :
 - 1 employée D1 100%
 - 1 employée D1 50%

L'organigramme de l'EST totalisait dès lors fin 2021 l'équivalent numérique de 5,25 postes ou cadres à plein temps (hors directeur).

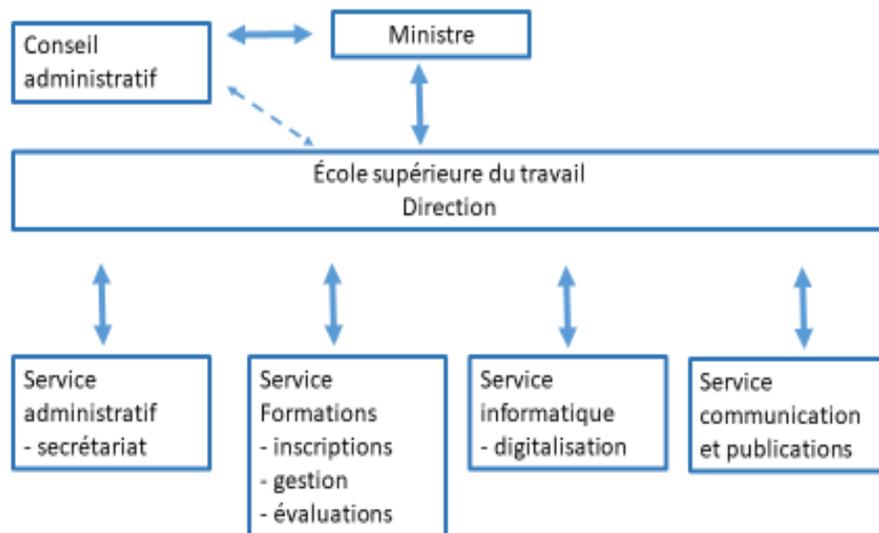
Un nouveau directeur de l'EST a été nommé par arrêté ministériel daté au 30 avril 2021 avec effet au 1^{er} mai 2021.

Selon la loi du 20 mars 1984 le programme de travail de l'EST, ainsi que ses modalités de fonctionnement et d'organisation, sont arrêtés par le Ministre du Travail, sur proposition du Directeur de l'École, après avis du Conseil administratif de celle-ci.

En 2021 le nouveau Conseil administratif nommé par arrêté ministériel du 30 avril 2021 s'est réuni deux fois, le 23 avril 2021 et le 27 juillet 2021.

En raison de la pandémie, l'ensemble des réunions ont eu lieu par webinaires, organisés par la direction de l'EST.

ORGANIGRAMME EST



2.2. Les sites de formation

En 2021, les sites de formation permanents étaient localisés à :

- REMICH au « CEFOS » (le Centre de formations et de séminaires de la CSL, la Chambre des Salariés), site doté d'une infrastructure technique et d'hébergement complète, spécialisé notamment dans la formation (continue) des délégué(e)s du personnel ;
- ESCH-BELVAL, les examens sanctionnant les cours pour dirigeants sociaux d'entreprises intérimaires, ainsi que la présentation « hybride » de la formation ont eu lieu au siège administratif, à Esch/Belval.

2.3 Coopération avec la CSL au niveau de l'infrastructure pour les formations des délégués du personnel

Les frais de location des salles, de restauration et de logement facturés au MTEESS par la Chambre des salariés dépassant les limites pour un marché public, en application de la loi budgétaire, l'EST est tenue d'établir une convention de coopération signée le 18 mars 2021 entre la CSL et le MTEESS.

Cette convention règle l'organisation des cours pour les délégué(e)s qui sont tenus au CEFOS et fixe les montants à payer pour la location des salles, et les frais de restauration et de logement. Le budget prévu pour 2021 était de 154.000 € dont un montant de 60.825,80 € a été déboursé.

La CSL bénéficie par ailleurs d'un soutien financier du MTEESS destiné à compenser les frais engagés dans le cadre de sa contribution active à la formation des délégués du personnel. Cette contribution est inscrite au budget du MTEESS avec effet au 1 janvier 2021. Elle est valable pour toutes les formations pour délégués du personnel (CEFOS et Webinars).

2.4 L'offre de formation pour les délégué(e)s du personnel

L'offre de formation est ouverte à tous les délégué(e)s du personnel. Ces derniers disposent d'un contingent d'heures de formation continue.

Après l'entrée en vigueur de la loi de 2015 portant réforme du dialogue social, une refonte du programme de formation pour les délégué(e)s s'imposait. Il était devenu opportun de reformer l'offre existante, notamment du fait que la loi de 2015 attribue de nouvelles missions aux délégué(e)s.

Depuis 2019, 85 modules et 15 parcours de formation sont proposés aux délégué(e)s du personnel. Cette nouvelle offre modulaire permet aux délégués de choisir des formations en fonction de leurs besoins et de leurs expériences. Par le biais de ce programme de formation, l'EST et la CSL souhaitent offrir aux délégué(e)s les meilleures conditions possibles pour accomplir leurs missions avec succès et en toute confiance.

Les parcours de formation recommandés sont notamment structurés en fonction du type de mandat du délégué(e) et tiennent compte du contingent d'heures de formation à sa disposition.

Les 85 formations qui composent l'offre sont réparties en 8 domaines :

- la connaissance de la législation ayant trait aux délégations du personnel;
- la compréhension et l'analyse des données de la situation de l'entreprise;
- la sécurité et la santé dans l'entreprise;
- la prévention et la gestion des différends collectifs et individuels;
- la formation professionnelle initiale et continue;
- les régimes complémentaires de pension;
- l'égalité de traitement – la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle;
- la communication dans l'entreprise et le travail en équipe.

Les formations peuvent être dispensées en 5 langues, en luxembourgeois, en français, en allemand, en anglais et en portugais. Les cours se tiennent au Centre de formation et de séminaires (CEFOS) à Remich.

En 2021, comme en 2020 et 2019 la formation la plus demandée a été celle de l'exercice du mandat de délégué(e), dédiée aux délégué(e)s élu(e)s pour la première fois.

2.5 Les indemnités et le recrutement des formateurs

Il est renvoyé aux rapports annuels précédents pour le détail des antécédents à ce sujet.

Avec effet au 1 janvier 2021, la CSL bénéficie d'un soutien financier du MTEESS destiné à compenser les frais engagés dans le cadre de sa contribution active à la formation des délégué(e)s du personnel, y compris les indemnités des formateurs.

Ainsi, les formateurs pour les formations des délégués du personnel sont directement indemnisés par la CSL à raison de 80,00 € par heure de formation.

L'EST ne finance désormais plus que les frais de déplacement de ces formateurs.

En ce qui concerne l'année 2021, 40 chargé(e)s de cours ont tenu des formations au CEFOS pour les délégué(e)s du personnel.

Sur ces formateurs/trices, 7 sont issus de la fonction publique (service extraordinaire) et 33 du secteur privé (tiers), dont 29 hommes et 11 femmes.

2.6. Modernisation, digitalisation et communication de l'organisation

L'arrivée du Covid19 avait posé de grands défis à l'organisation des formations (par exemple, face aux réticences des chefs d'entreprise à laisser leur personnel participer à des formations en salle de classe avec risque de contamination).

De surcroît, les déplacements des salariés pour rejoindre les centres de formations deviennent de plus en plus fastidieux (circulation automobile en augmentation permanente).

Devant s'adapter à ces nouvelles conditions, l'EST a développé des webinaires, des formations hybrides ainsi que des projets de formations en deux langues simultanées, avec le double objectif de répondre au mieux aux besoins

de ses clients et de maintenir le plus possible l'offre des formations.

En 2021 seules les formations pour les futur(e)s dirigeant(e)s d'entreprises de travail intérimaire ont été tenues en ligne.

Les formations des délégué(e)s du personnel ont toutes eu lieu en présentiel au CEFOS en 2021.

Le système d'inscriptions en ligne a fonctionné à satisfaction et permis une meilleure organisation du travail.

Le site web de l'EST renseigne sur l'activité générale de l'EST et est le point d'entrée pour toutes les formations avec des liens pour les inscriptions.

Il y a eu 3 envois de Newsletter en 2021 destinés à informer les délégués sur des formations en webinaires.

Un flyer version papier a été édité avec la CSL pour informer sur le calendrier du premier semestre de l'année 2022 et a été envoyé en 15000 exemplaires à l'adresse des délégués et suppléants fournie par l'ITM via un publipostage.

Chapitre 2 : Les activités de l'EST en 2021

1. Les formations des délégué(e)s du personnel

Dans le cadre de l'offre de formations pour les délégué(e)s du personnel, l'EST gère les aspects administratifs liés à la formation, telles que les inscriptions, l'organisation des journées et les démarches de congé-formation des délégué(e)s.

L'EST gère aussi pour l'État, sur le budget du MTEESS, les remboursements des dépenses de rémunérations des délégué(e)s du personnel pendant leur congé-formation pour les entreprises de moins de cent cinquante salarié(e)s.

Il convient de rappeler que les crédits d'heures dont disposent les représentant(e)s du personnel varient en fonction de l'importance numérique des salarié(e)s occupé(e)s par les établissements respectifs.

L'EST est cependant dans l'impossibilité de vérifier la totalité du nombre d'heures suivies par chacun(e) des délégué(e)s du personnel, sauf en ce qui concerne les formations qu'elle organise. En effet, les syndicats organisent également des formations à l'attention de leurs délégué(e)s.

En 2021, 3 formations ont été données par webinaires et 98 formations planifiées ont été tenues en présentiel, grâce aux dispositifs sanitaires mis en place.

Ainsi en 2021, le CEFOS a pu accueillir 482 différents participants au cours des 10472 heures de formations prestées (durée cours en heures x nombre de participants) dans 31 formations différentes.

2. La formation pour futurs dirigeant(e)s d'entreprises de travail intérimaires

Conformément à l'article L. 131-2 (4) du Code du travail et aux dispositions d'application en vigueur, la qualification professionnelle des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire résulte en outre de la participation à une formation, ainsi que de la réussite à un test d'aptitude.

Ladite formation est offerte à titre gratuit par l'EST à Esch-Belval, 36 heures étant consacrées au droit du travail et 12 heures au droit de la sécurité sociale.

À la suite des mesures sanitaires contre le Covid19, l'EST a pris la décision en 2020 d'offrir ces cours de formation qualifiants pour futurs entrepreneurs(euses) de travail intérimaire en se servant de l'enseignement à distance, c.à.d. en ligne de par la mise à disposition par l'INAP de leur plateforme E-learning.

Ainsi, la première séance de droit du travail a été organisée en « hybride » avec une partie des participants en présentiel dans les locaux de l'EST et l'autre partie à distance sous forme de Webinaire à l'aide du logiciel « Big Blue Button ».

Les cours préenregistrés ainsi que le support de cours qui ont été mis à disposition des participants sur la plateforme E-Learning, leur permettant de les télécharger et de les suivre à leur guise, ont été réutilisés.

En plus, en 2021 les apprenants ont pu bénéficier de webinaires « en direct » enregistrés et ainsi consultables à tout moment.

L'inscription était effectuée au moyen d'un formulaire d'inscription téléchargeable en format PDF, disponible sur le site de l'EST.

Pour 2021, 8 inscrits ont participé à l'examen, 2 ont échoué et 6 ont été admis. Une seule personne a présenté et réussi l'examen de repêchage.

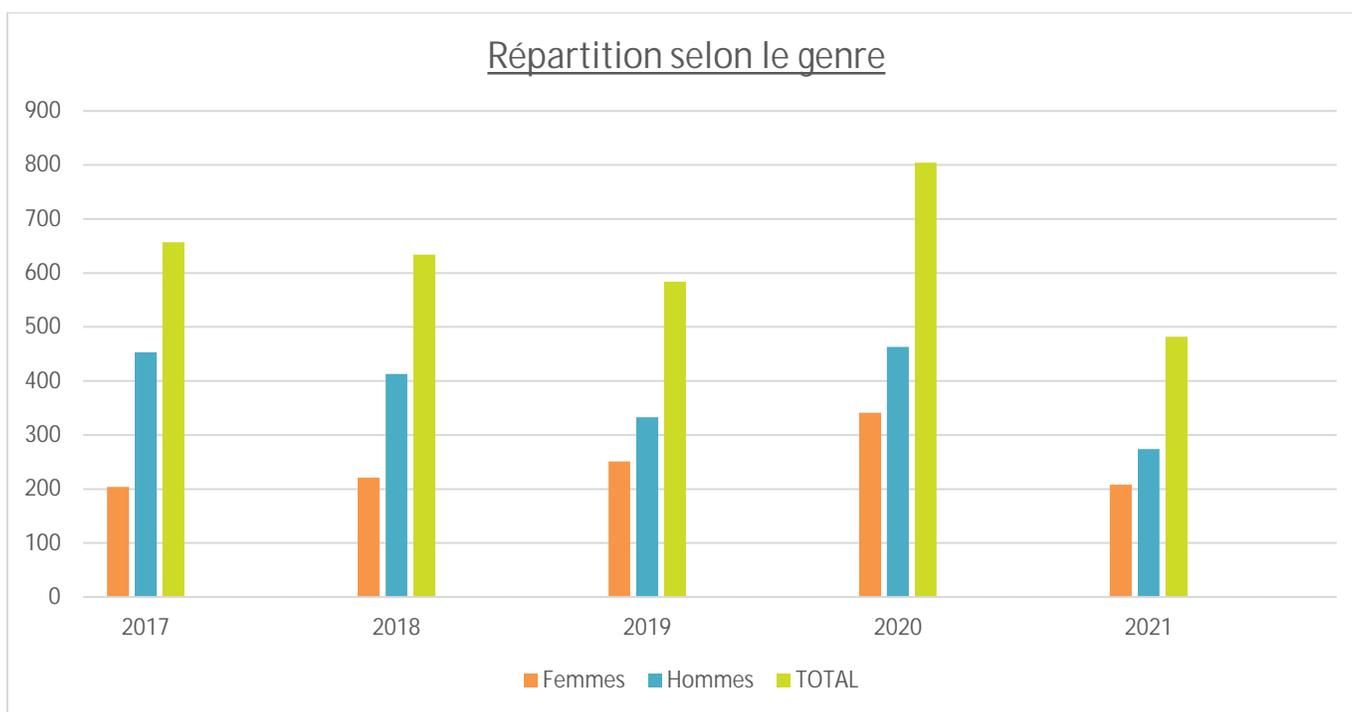
Chapitre 3 : Les statistiques

1. Les formations des délégué(e)s du personnel

1.1. Délégué(e)s titulaires & suppléant(e)s

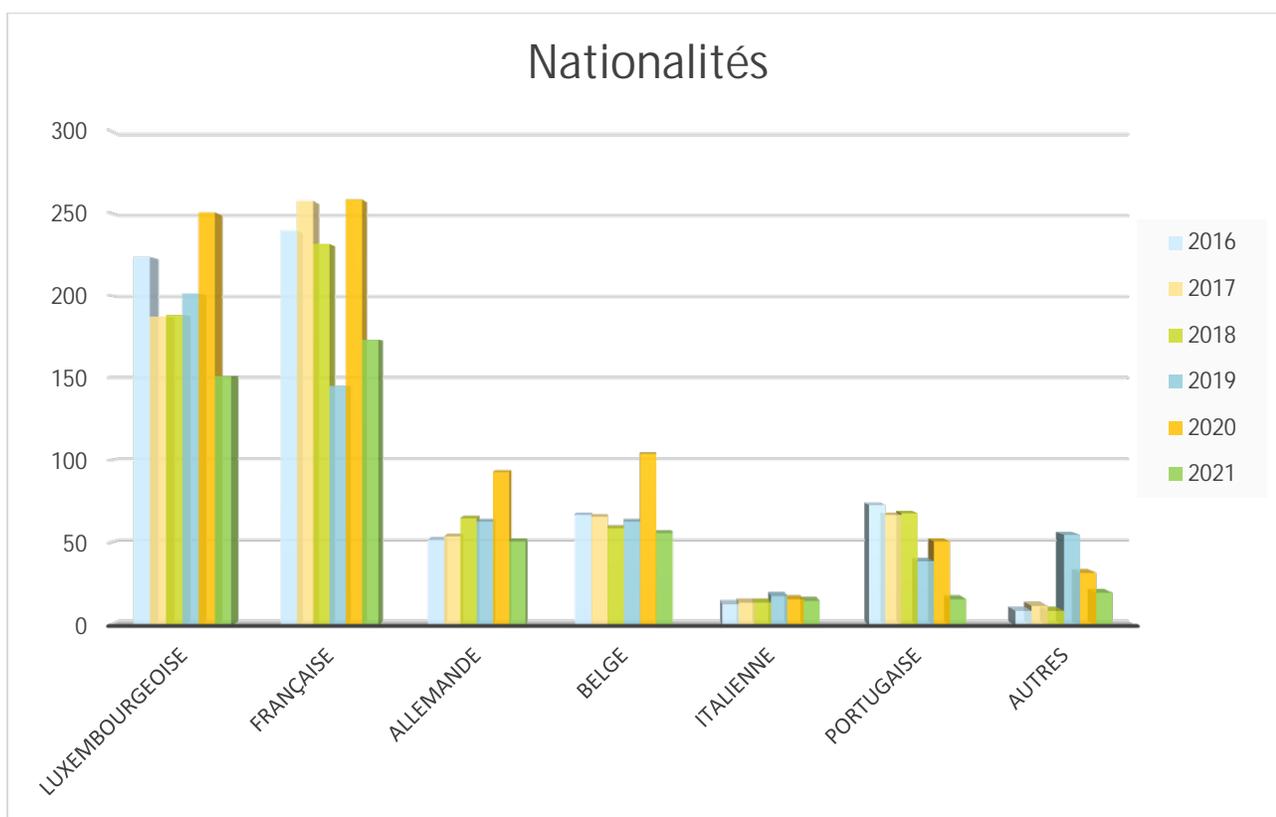
a) Répartition selon le genre

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|--------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| Femmes | 204 | 31.1% | 221 | 34.9% | 251 | 43.0% | 341 | 42.4% | 208 | 43.2% |
| Hommes | 453 | 68.9% | 413 | 65.1% | 333 | 57.0% | 463 | 57.6% | 274 | 56.8% |
| TOTAL | 657 | 100% | 634 | 100% | 584 | 100% | 804 | 100% | 482 | 100% |



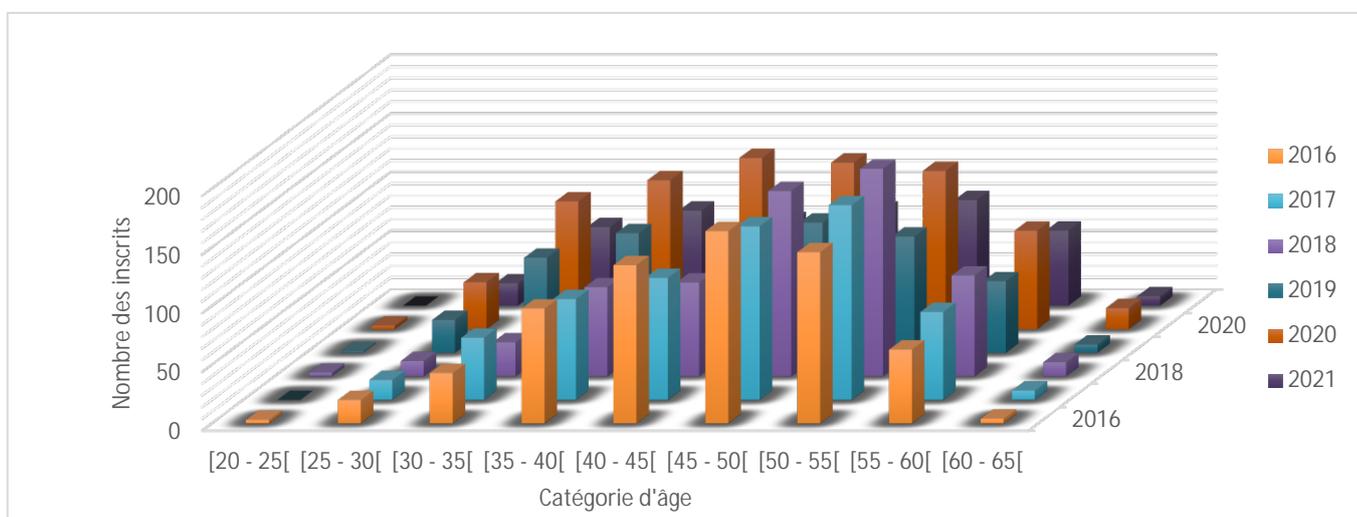
b) Répartition selon la nationalité des titulaires et suppléant(e)s

| Titulaires & Suppléants | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Luxembourgeoise | 223 | 187 | 188 | 201 | 250 | 151 |
| Française | 239 | 257 | 231 | 145 | 258 | 173 |
| Allemande | 52 | 54 | 65 | 63 | 93 | 51 |
| Belge | 67 | 66 | 59 | 63 | 104 | 56 |
| Italienne | 13 | 14 | 14 | 18 | 16 | 15 |
| Portugaise | 73 | 67 | 68 | 39 | 51 | 16 |
| Autres | 9 | 12 | 9 | 55 | 32 | 20 |
| Total | 676 | 657 | 634 | 584 | 804 | 482 |



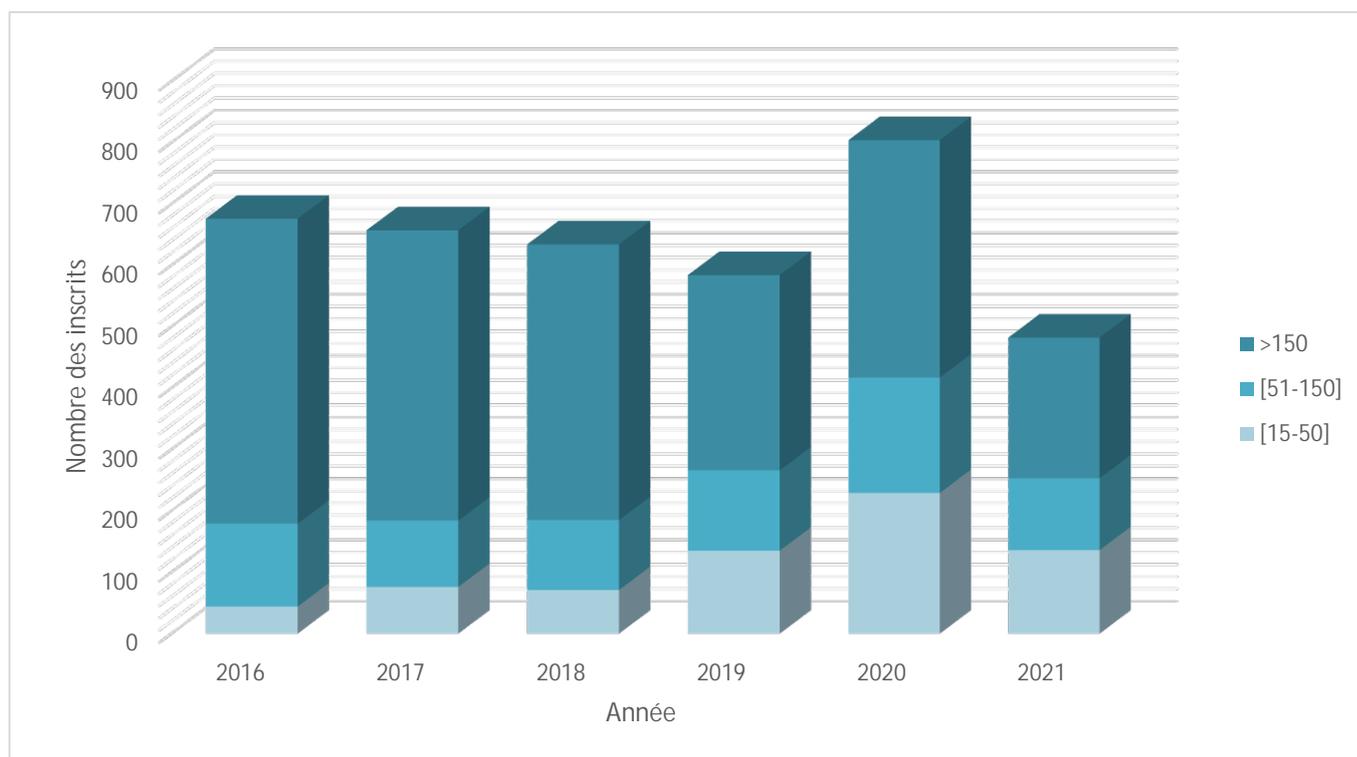
c) Répartition selon l'âge

| Age | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|---------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| 20 - 25 | 3 | 0.4% | 0 | 0.0% | 3 | 0.5% | 1 | 0.2% | 3 | 0.4% | 0 | 0.0% |
| 25 - 30 | 20 | 3.0% | 17 | 2.6% | 13 | 2.1% | 28 | 4.8% | 40 | 5.0% | 19 | 3.9% |
| 30 - 35 | 43 | 6.4% | 53 | 8.1% | 29 | 4.6% | 81 | 13.9% | 109 | 13.6% | 67 | 13.9% |
| 35 - 40 | 98 | 14.5% | 86 | 13.1% | 76 | 12.0% | 102 | 17.5% | 127 | 15.8% | 81 | 16.8% |
| 40 - 45 | 135 | 20.0% | 104 | 15.8% | 80 | 12.6% | 94 | 16.1% | 146 | 18.2% | 72 | 14.9% |
| 45 - 50 | 164 | 24.3% | 148 | 22.5% | 158 | 24.9% | 111 | 19.0% | 142 | 17.7% | 81 | 16.8% |
| 50 - 55 | 146 | 21.6% | 166 | 25.3% | 177 | 27.9% | 99 | 17.0% | 135 | 16.8% | 90 | 18.7% |
| 55 - 60 | 63 | 9.3% | 75 | 11.4% | 86 | 13.6% | 61 | 10.4% | 84 | 10.4% | 64 | 13.3% |
| 60 - 65 | 4 | 0.6% | 8 | 1.2% | 12 | 1.9% | 7 | 1.2% | 18 | 2.2% | 8 | 1.7% |
| | 676 | | 657 | | 634 | | 584 | | 804 | | 482 | |



d) Répartition selon l'effectif de l'entreprise de provenance

| Entreprise de provenance | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------|---------|------|------|------|------|------|
| | [15-50] | 44 | 76 | 71 | 135 | 229 |
| [51-150] | 135 | 108 | 114 | 131 | 188 | 117 |
| >150 | 497 | 473 | 449 | 318 | 387 | 229 |
| Total | 676 | 657 | 634 | 584 | 804 | 482 |



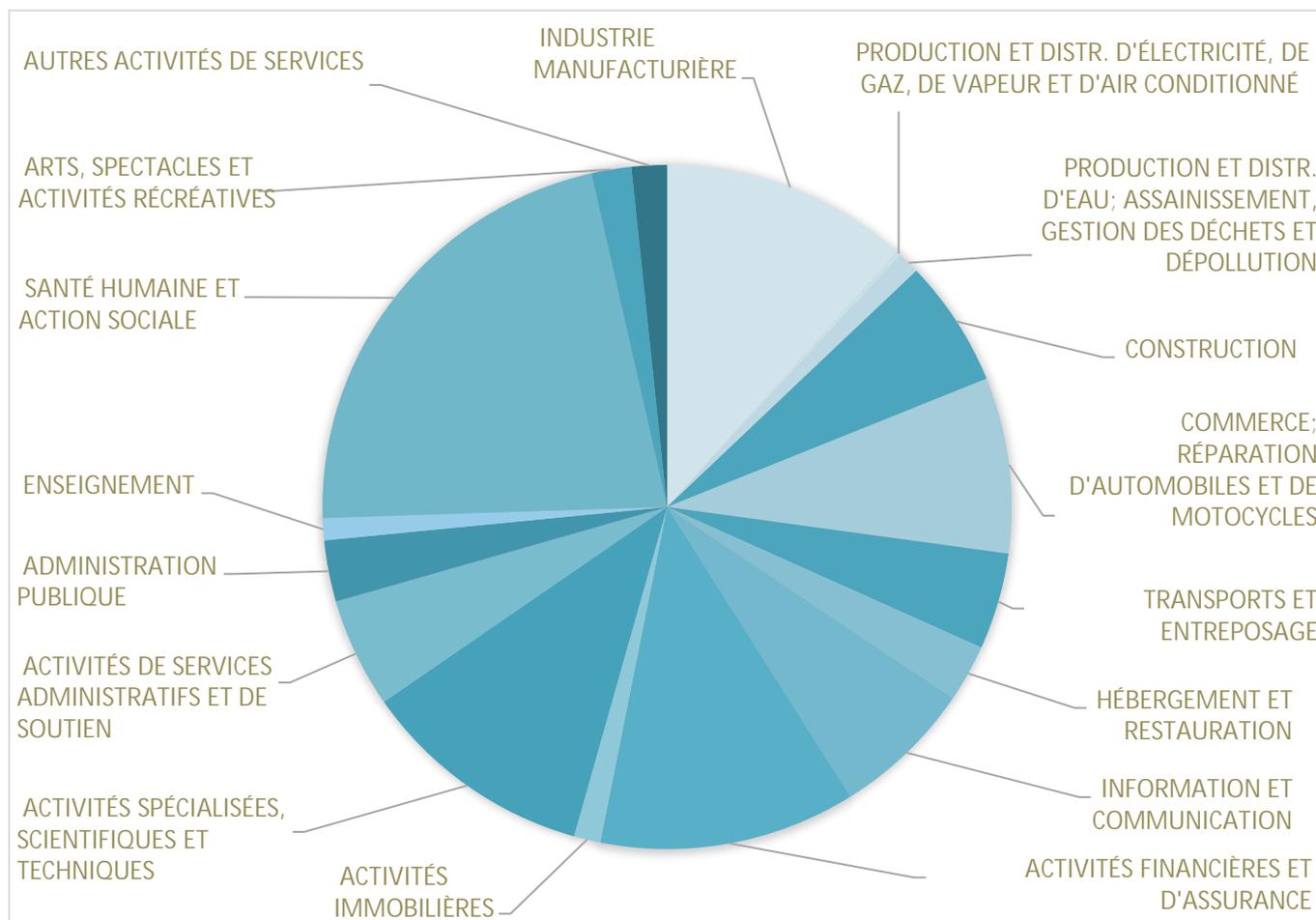
e) Répartition selon le secteur d'activité (NACE)/en fonction de 482 participants en 2021

Secateurs NACE 2021

| | | | |
|---|--|-----|--------|
| C | INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE | 56 | 11.62% |
| D | PRODUCTION ET DISTR. D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ | 1 | 0.21% |
| E | PRODUCTION ET DISTR. D'EAU; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION | 5 | 1.04% |
| F | CONSTRUCTION | 29 | 6.02% |
| G | COMMERCE; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES | 40 | 8.30% |
| H | TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE | 22 | 4.56% |
| I | HÉBERGEMENT ET RESTAURATION | 13 | 2.70% |
| J | INFORMATION ET COMMUNICATION | 32 | 6.64% |
| K | ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE | 58 | 12.03% |
| L | ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES | 6 | 1.24% |
| M | ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES | 53 | 11.00% |
| N | ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN | 25 | 5.19% |
| O | ADMINISTRATION PUBLIQUE | 14 | 2.90% |
| P | ENSEIGNEMENT | 5 | 1.04% |
| Q | SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE | 106 | 21.99% |
| R | ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES | 9 | 1.87% |
| S | AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES | 8 | 1.66% |

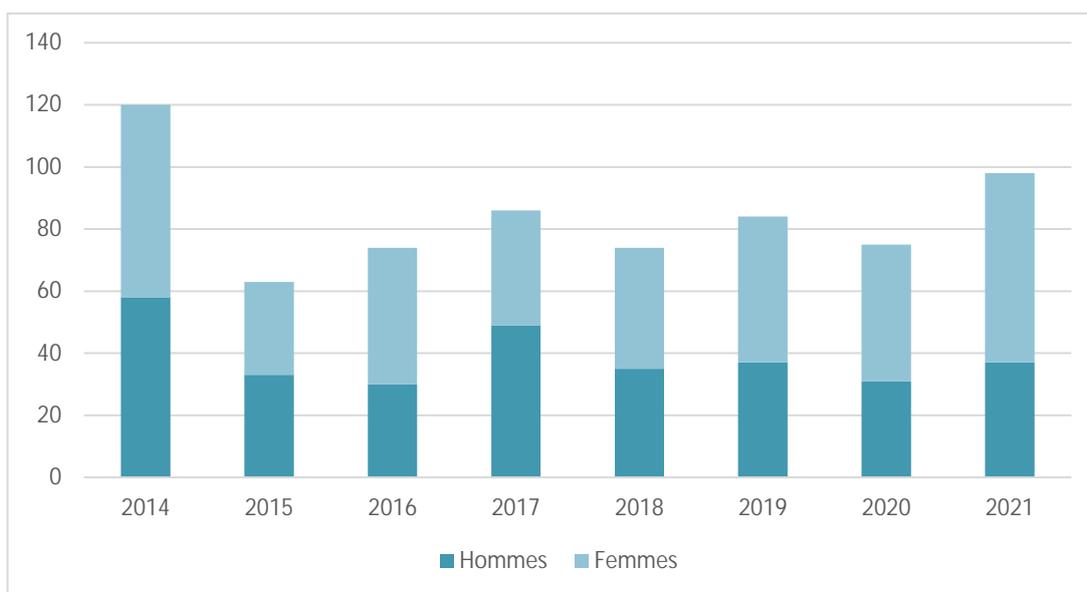
Total

482



1.2. La formation des délégué(e)s à l'égalité*

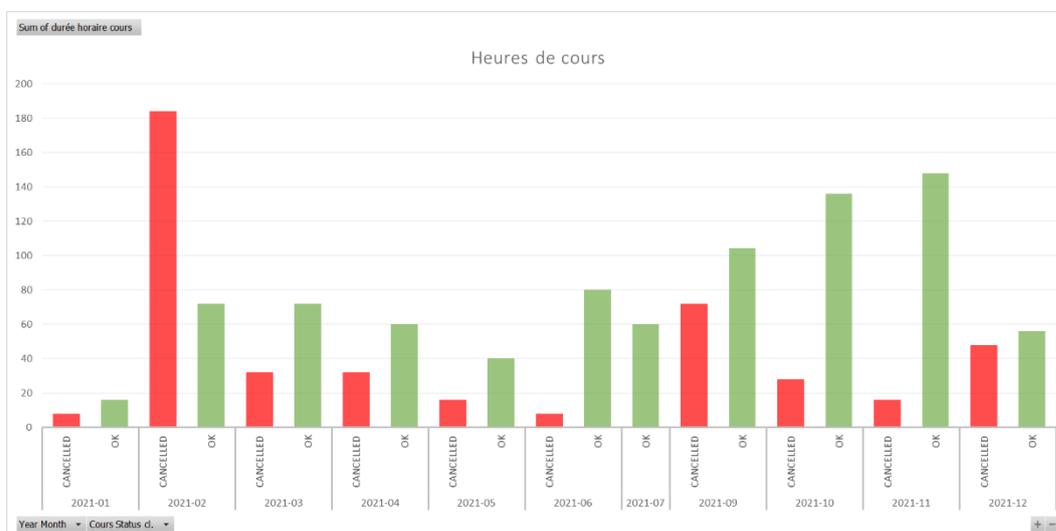
| Année | Hommes | Femmes | Total |
|-------|--------|--------|-------|
| 2014 | 58 | 62 | 120 |
| 2015 | 33 | 30 | 63 |
| 2016 | 30 | 44 | 74 |
| 2017 | 49 | 37 | 86 |
| 2018 | 35 | 39 | 74 |
| 2019 | 37 | 47 | 84 |
| 2020 | 31 | 44 | 75 |
| 2021 | 37 | 61 | 98 |



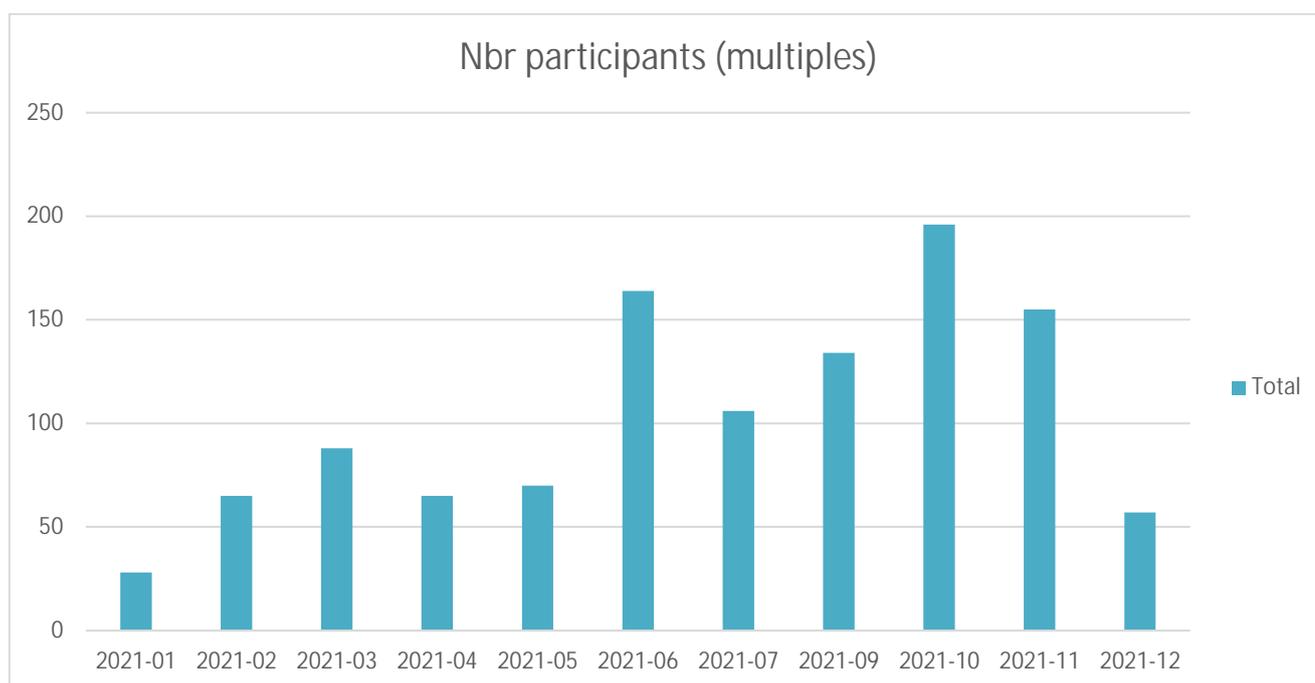
* Les délégué(e)s à l'égalité sont inclus(es) dans le total des 482 délégué(e)s du personnel

1.3. Les formations prévues et les formations annulées

| | |
|--------------------|-------------|
| 2021-01 | 24 |
| CANCELLED | 8 |
| OK | 16 |
| 2021-02 | 256 |
| CANCELLED | 184 |
| OK | 72 |
| 2021-03 | 104 |
| CANCELLED | 32 |
| OK | 72 |
| 2021-04 | 92 |
| CANCELLED | 32 |
| OK | 60 |
| 2021-05 | 56 |
| CANCELLED | 16 |
| OK | 40 |
| 2021-06 | 88 |
| CANCELLED | 8 |
| OK | 80 |
| 2021-07 | 60 |
| OK | 60 |
| 2021-09 | 176 |
| CANCELLED | 72 |
| OK | 104 |
| 2021-10 | 164 |
| CANCELLED | 28 |
| OK | 136 |
| 2021-11 | 164 |
| CANCELLED | 16 |
| OK | 148 |
| 2021-12 | 104 |
| CANCELLED | 48 |
| OK | 56 |
| Grand Total | 1288 |



1.4. Evolution des inscriptions par mois (depuis le début des formations pour le mandat 2019-2024)



2. La Formation pour dirigeant(e)s d'entreprises de travail intérimaires

Répartition selon le genre

| Année | Hommes | Femmes | Total |
|-------|--------|--------|-------|
| 2014 | 6 | 7 | 13 |
| 2015 | 4 | 5 | 9 |
| 2016 | 16 | 11 | 27 |
| 2017 | 20 | 3 | 23 |
| 2018 | 13 | 4 | 17 |
| 2019 | 4 | 4 | 8 |
| 2020 | 12 | 10 | 22 |
| 2021 | 4 | 4 | 8 |

