

École supérieure du travail

L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DU TRAVAIL

Une Institution de formation étatique
au service des salarié(e)s
et des citoyen(ne)s...
depuis 72 ans.



Nous facilitons votre
formation...gratuitement!

dots (p. 3) Préface

(p.4) Introduction

(p.5-6)

Chapitre 1 (p. 7-22) Un panorama historique

La genèse de l'École supérieure du travail

Le début des travaux

Une base légale en 1984

Chapitre 2 (p.23-37) Un bilan de l'action de l'EST

Les cours pour délégués du personnel

Les cours destinés aux délégués à l'égalité

La formation « citoyenne »: cours du soir et de fin de semaine

La formation pour dirigeants sociaux d'entreprises de travail intérimaire

Chapitre 3 (p. 38-50) Quel avenir pour l'EST?

La création d'un cadre de formation pour les représentants du personnel

L'organisation de la formation: vers un système de formation centralisé pour les délégués du personnel

Une structure de conseil pour les délégués du personnel

Le nouveau plan de formation

Des cycles innovateurs de formation régionale pour les cours du soir

Les nouvelles activités européennes et internationales

Conclusion (p. 51) Bibliographie & sources (p.52)

Références légales, réglementaires et littéraires – photos : (*) „Source: SIP“ et (*) CNL



CRÉDITS

L'auteur et la Direction de l'EST tiennent à remercier particulièrement les personnes suivantes, pour leur estimé soutien, lors de la conception et de la réalisation de ce projet:

- ❖ Monsieur Ben FAYOT, Professeur / Député honoraire ;
- ❖ Monsieur Romain JENN, Secrétaire de l'EST ;
- ❖ Madame Liliane HARTZ-HORN, Déléguée aux ressources humaines, à la comptabilité et à la communication de l'EST
- ❖ Monsieur Marino LANG, Gestionnaire formations, excellence management et PR de l'EST.



PRÉFACE

L'École supérieure du travail, établie au sein de la pépinière intellectuelle universitaire du Grand-Duché à Esch-Belval, sur les sites historiques réaffectés de cette industrie sidérurgique ayant permis un développement économique significatif du Pays autrefois foncièrement agricole, s'apprête en ce début de l'année 2018 à entrer dans l'Ère digitale, au service du dialogue social dans les entreprises et dans la société civile.

La réorientation envisagée s'entend tant au niveau de la communication et des outils de formation virtualisés, qu'au regard de la mise à disposition de ses usagers, (délégués du personnel ou citoyens intéressés), de nouveaux cycles de cours et de supports didactiques instantanément accessibles, anticipant sur l'évolution «algorithmique» de la numérisation, tout en contribuant à la préparation à des formes d'activités professionnelles futures encore inconnues présentement, sans doute déliées du lien de subordination contractuelle actuellement encore privilégié.

À la suite d'une phase transitoire inévitable, la diffusion du savoir spécialisé ou «holistique» se fera prévisionnellement, de moins en moins par un corps physique de <chargés de cours> de haut niveau (dont un effectif adéquat est difficile à atteindre), qu'en temps réel ...via une base de données évolutive, censée être respectueuse de la propriété intellectuelle.

À condition qu'en cette année électorale, la volonté politique soit propice à un développement durable des structures et des ressources humaines et budgétaires de l'EST, cette Institution de formation sera sans nul doute parfaitement en mesure de faire office de plateforme coordinatrice neutre et innovatrice des formations offertes dans notre monde du travail.

Ad multos annos, EST!

Claude Lorang,

Directeur de l'École supérieure du travail.



INTRODUCTION

L'année 2016 a déjà vu passer discrètement le 70^{ème} anniversaire de l'École supérieure du travail du Luxembourg, l'une des trois Administrations du Ministère du Travail, de l'emploi et de l'Économie sociale et solidaire, en l'occurrence celle à vocation didactique spécialisée et populaire.

À cette occasion et faute d'existence, à ce jour-là, d'une documentation de synthèse relative à cette Institution déjà vénérable, consacrée à la formation tous azimuts dans le cadre du Monde du travail, il avait paru opportun de marquer l'occasion par la rédaction d'un opuscule en trois parties, reflétant en quelque sorte la nature tripartite traditionnelle de la mission publique de formation de l'EST.

Afin de prendre dûment en considération l'évolution considérable de certains projets innovateurs en état de gestation lors de la 1^{ère} phase rédactionnelle, il a été décidé de procéder à la diffusion de la présente brochure en ce mois de janvier 2018, lors de la 2^{nde} Réception du Nouvel An célébrée par l'École dans le cadre du « ETC », le « EST Training Center » sis à Belval.

Quant à la première partie de l'opuscule, elle a vocation de retracer l'historique de l'École supérieure du travail depuis sa création à nos jours, en passant en revue les bases légales qui l'ont accompagnée, ainsi que les considérations qui ont prévalu à sa genèse et à son développement.

La seconde partie du document se charge de dresser un bilan, d'essence surtout statistique et analytique, relatant notamment les activités de l'EST durant ces dernières années, depuis l'avènement du 3^e Millénaire, en parcourant l'ensemble des formations et cours dispensés.



La troisième et dernière partie est davantage prospective et livre quelques pistes de réflexion quant aux développements ultérieurs potentiels de cette Institution de formation étatique, (détenant un quasi-monopole de la gratuité en la matière) et quant à ses activités, tout en faisant apparaître les actualisations et diversifications thématiques ou régionales déjà réalisées pour la formation dite « citoyenne » de l'EST et les tout récents projets de modification des programmes de cours destinés aux représentants élus du personnel.

Par ailleurs, l'École supérieure du travail s'est ouverte dès 2015 vers des projets de coopération internationale (« networking ») d'Institutions spécialisées notamment dans le dialogue social, tels que le RIIFT (Réseau International d'Institutions de Formation dans le Monde du Travail), dont le secrétariat permanent est basé au « ITC » de Turin (I), le International Training Center de l'« OIT », l'Organisation Internationale du Travail, une émanation tripartite de l'ONU.

Ainsi, l'EST, assumant actuellement la présidence du RIIFT, depuis la XXI^e Rencontre du Réseau au Luxembourg en novembre 2017, (sous la thématique de « l'Impact social de la digitalisation ») restera en fonctions jusqu'au Centenaire du « BIT », le Bureau International du Travail, en 2019.

Nous souhaitons aux personnes intéressées une lecture édifiante.

Franz Clément

Docteur en sociologie auprès du LISER

(Luxembourg Institute of Socio- Economic Research)

& Secrétaire ad hoc de la Présidence luxembourgeoise du RIIFT



CHAPITRE 1

UN PANORAMA HISTORIQUE DE L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DU TRAVAIL



LA GENÈSE DE L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DU TRAVAIL

S'il faudra attendre l'année 1984 pour voir l'École supérieure du travail (EST) dotée d'une véritable base légale, c'est en réalité bien plus tôt qu'elle fut mise en place.

Sa création date véritablement du 27 décembre 1945, lorsque le Ministre du Travail de l'époque, Pierre KRIER, dans son exposé, avait émis le souhait de rendre populaire la législation sociale luxembourgeoise et d'en faciliter l'étude, précisément par une École adaptée.

Le Ministre KRIER fit donc part de cette idée lors d'un discours prononcé devant les membres de la Conférence Nationale du Travail (CNT), instituée dès 1944 par arrêté grand-ducal.¹

L'arrêté d'institution fut signé par Son Altesse Royale la Grande-Duchesse CHARLOTTE et contresigné par les Ministres DUPONG, BECH, KRIER et BODSON.

Alors que le second conflit mondial n'était pas encore totalement terminé, la reconstruction était déjà envisagée, notamment en ce qui concerne l'administration sociale du Grand-Duché.

La Conférence Nationale du Travail eut ainsi pour missions d'aider le Gouvernement dans la prise de décisions relatives à l'administration sociale du Pays, de formuler des avis sur des propositions de reconstruction sociale, de suivre le développement économique et social du Luxembourg, d'étudier la législation ouvrière et sociale...

Soixante-douze ans ayant passé depuis le prononcé du discours du Ministre KRIER, il paraît intéressant aujourd'hui d'y revenir quelque peu pour mettre en exergue les motivations précises des membres de la Conférence Nationale du Travail, lorsqu'ils ont créé l'EST.²

Lors de son intervention du 27 décembre 1945, le Ministre KRIER avait fait allusion aux récentes années de guerre, durant lesquelles la scolarité en général avait été bousculée très sérieusement.

¹ Arrêté grand-ducal du 10 novembre 1944, portant création d'une Conférence Nationale du Travail, d'une Commission Paritaire du Marché du Travail et d'une Commission Paritaire de Conciliation, Mémorial A, numéro 13 du 14 novembre 1944.

² Exposé de Monsieur le Ministre P. KRIER, Président de la Conférence Nationale du Travail. Séance du 27 décembre 1945, in: *L'École Supérieure du Travail. Sa constitution et son inauguration*, Conférence Nationale du Travail, N°10, Remich, mars 1946, pp. 7-10.



Il affirma d'ailleurs: « Il y a en outre à combler les lacunes créées par un manque complet d'éducation populaire démocratique durant les années d'occupation. (...) L'Etat se doit de réagir et de donner aux classes laborieuses la possibilité de s'éduquer et de se rééduquer en matière sociale et économique ».

Dans le même ordre d'idées, le Ministre KRIER marquait sa conviction, qu'une connaissance généralisée de la législation sociale essentiellement concourrait à un réel mieux-être dans la société.

Le Ministre en effet de déclarer: « (...) les ouvriers et les employés connaissant les lois sociales et sachant comment elles s'appliquent, évitent aux employeurs aussi bien qu'aux institutions sociales de nombreuses réclamations ou informations devenues inutiles, parce que les intéressés sont eux-mêmes au courant des dispositions légales les concernant. Ils seront plus capables de faire par eux-mêmes des suggestions et des propositions afin de simplifier et de faciliter l'exécution de nos lois sociales ».

C'est dans le même esprit de reconstruction que le premier Directeur³ de l'EST, l'ancien Ministre Nicolas BRAUNSHAUSEN, procéda à la fondation de l'institution⁴ en affirmant: «Il ne suffit pas, si l'ouvrier veut occuper dans la société la place de dignité humaine à laquelle il a droit en vertu de l'organisation démocratique de l'État, il ne suffit pas d'avoir la vie matérielle assurée, il ne suffit pas même de jouir du confort extérieur que la technique moderne met à la disposition des moins fortunés, mais il faut encore que l'esprit soit nourri par des connaissances non moins substantielles, il faut que tout citoyen d'un Etat démocratique soit au courant des tendances essentielles de notre époque dans les sciences, dans la littérature et dans l'organisation rationnelle de la société».

Nicolas BRAUNSHAUSEN indiqua encore que le but de l'EST ne consistait pas à prendre immédiatement le caractère d'une université populaire, mais que cet état de fait adviendrait plus tard... (sic!)

Il insista encore: « on établira ainsi les bases pour une évolution pacifique et de compréhension mutuelle entre les représentants du travail et ceux du capital ».

³ A l'époque de la création de l'EST, cette fonction était communément appelée « Président-Directeur ».

⁴ Exposé de Monsieur N. BRAUNSHAUSEN, Directeur de l'École Supérieure du Travail, in : *L'École Supérieure du Travail. Sa constitution et son inauguration*, Conférence Nationale du Travail, N°10, Remich, mars 1946, pp. 3-6.



LE DÉBUT DES TRAVAUX

C'est donc en 1946 que les premiers cours de l'EST furent dispensés et que l'inauguration de l'institution eut lieu.

Celle-ci se déroula le 23 février 1946 dans la salle des fêtes de l'École professionnelle à Esch-sur-Alzette. Ces cours furent placés sous la direction d'un tout premier Conseil administratif composé d'enseignants, de délégués du Ministère du Travail et de l'Education nationale, ainsi que des deux présidents des groupes ouvrier et patronal de la Conférence Nationale du Travail.⁵

Il fut alors précisé que, pour réunir les fonds nécessaires à la mise en route et au fonctionnement de l'EST, il serait fait appel à la Chambre de travail et à celle des Employés privés, qui verseraient chacune une contribution.

Les cours du soir « n'étant guère à recommander », il fut convenu qu'ils se déroulent de 16 à 18 heures « le cas échéant avec le concours du patronat ».

Il fut aussi convenu que les cours du premier trimestre aient lieu à Esch-sur-Alzette le samedi.

Ces cours furent dispensés par les membres du Conseil administratif de l'EST et de la Conférence Nationale du Travail, puis par des membres du corps enseignant et de certaines professions qualifiées.

Dispensés en langue luxembourgeoise, les cours furent répartis en trois modules distincts. Le premier portait sur les « éléments de droit ouvrier » et comprenait les matières suivantes:

- les origines du droit ouvrier,
- les relations entre le patronat et le salariat;
- les conditions du travail;
- la formation professionnelle;
- la sécurité et l'hygiène du travail;
- la réglementation du travail des femmes et des enfants;
- le progrès social au point de vue national et international.

⁵ La Constitution de l'école par la Conférence Nationale du Travail, in : *L'École Supérieure du Travail. Sa constitution et son inauguration*, Conférence Nationale du Travail, N°10, Remich, mars 1946, pp. 11-27.



Le second module concernait cette fois les « éléments de droit social »:

- l'histoire des assurances sociales;
- les systèmes financiers de l'assurance des ouvriers et des employés ainsi que les ressources des assurances sociales;
- les prestations des assurances sociales et les majorations des rentes;
- l'organisation et le contentieux des assurances sociales;
- le plan de sécurité sociale.

Le troisième et dernier module consistait en une « introduction à l'économie nationale » comprenant les cours suivants:

- éléments d'économie politique;
- les richesses nationales;
- l'outillage national;
- l'organisation du crédit;
- les formes de l'entreprise;
- la population du point de vue de l'économie mondiale;
- la politique économique aux points de vue national et international.

Revenons un instant aux conceptions de Nicolas BRAUNSHAUSEN, qui mentionna dans quel esprit il souhaitait que les enseignements soient dispensés. Relevons en particulier quelques-unes de ses citations.⁶

La première est la suivante:

«Dans l'ancienne école le maître posait des questions et l'élève répondait; dans l'école nouvelle c'est l'élève qui pose des questions et c'est le maître qui répond, pour satisfaire la curiosité naturelle et dirigée de l'élève».

Plus loin, il citera un certain GRAVIS, ancien professeur de l'Université de Liège:
«Savoir ne consiste pas à répéter les affirmations d'autrui, savoir est le résultat d'un travail de recherche, d'intelligence et de réflexion, et non d'un effort de mémoire».

⁶ Les Méthodes à l'école moderne par N. BRAUNSHAUSEN, in: *L'École Supérieure du Travail. Sa constitution et son inauguration*, Conférence Nationale du Travail, N°10, Remich, mars 1946, pp. 17-27.



Toujours dans ce même esprit, Nicolas BRAUNSHAUSEN déclara encore:

«Depuis longtemps déjà on avait l'habitude de dire que les cours des universités préparaient bien aux examens mais que le développement de l'intelligence personnelle et la préparation à un rendement supérieur dans la carrière pratique trouvaient plutôt leur compte dans les exercices de séminaire ou de travaux spéciaux, dans lesquels des questions importantes de la branche étaient approfondies par une collaboration active des étudiants».

Et BRAUNSHAUSEN, plein d'enthousiasme, de conclure comme suit:

«Les conférenciers de l'École supérieure du travail s'inspireront de ces principes pour réaliser à plein rendement l'œuvre sociale de culture plus approfondie que cette École est appelée, dans l'intention de ses fondateurs, à apporter à la jeunesse studieuse de notre pays, pour préparer à la généralité de sa population un avenir plus heureux et plus digne de l'idéal des Temps Nouveaux».

Qu'en était-il à présent des élèves?

Selon l'ancien Député et Professeur Ben FAYOT⁷, «en l'absence de sources, il est difficile de dire qui exactement étaient les élèves de cette nouvelle école». L'auteur se base sur un reportage de l'hebdomadaire de l'époque «LAV⁸ Aarbecht» pour en savoir plus.

Visiblement, le succès fut immédiat, puisque 200 élèves étaient inscrits aux cours, alors qu'un maximum de 100 y était admis pour des raisons d'ordre administratif et pédagogique.

Ben FAYOT précise toutefois que, selon ce journal syndical, la « Lëtzeburger Aarbechter Jugend », l'organisation de jeunesse du LAV, avait assisté à la cérémonie inaugurale avec la totalité de ses membres, afin de marquer son intérêt pour cette nouvelle institution.

⁷ Ben FAYOT, Toute la Vie pour apprendre. Histoire de l'éducation des adultes au Luxembourg, Editions Chambre des Salariés, Luxembourg, 2016, pp. 199-205.

⁸ Lëtzebuenger Aarbechterverband (Fédération luxembourgeoise des travailleurs).



UNE BASE LÉGALE EN 1984

Le fait de doter l'EST d'une base légale trouvera ses fondements dans le dossier parlementaire 2670.⁹

C'est donc une loi du 20 mars 1984 qui donnera à l'EST ses assises juridiques.¹⁰ Signée par Son Altesse Royale le Grand-Duc JEAN, la loi connaîtra le contreseing ministériel de trois membres du Gouvernement: Jean-Claude JUNCKER, Secrétaire d'Etat au Travail et à la Sécurité sociale, Jacques SANTER, Ministre des Finances et René (dit «Boy») KONEN, Ministre de la Fonction publique.



*,Source: SIP“

L'article 1^{er} de loi placera l'EST sous l'autorité du ministre ayant le travail dans ses attributions, disposition qui subsiste d'ailleurs toujours de nos jours.

L'article 2 précisera les missions fondamentales de l'EST consistant à dispenser « *un enseignement visant l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation des connaissances* » des travailleurs salariés et indépendants dans certains domaines comme l'économie, l'économie de l'entreprise, la fiscalité, la législation sur le travail, la sécurité sociale et la culture; et ce au moyen de cours, conférences, séminaires ou colloques.

L'EST est aussi chargé de la formation des délégués du personnel et peut collaborer avec d'autres instituts d'enseignement luxembourgeois pour réaliser ses missions.

Un règlement grand-ducal de 1994 donnera à l'EST une nouvelle mission tout-à-fait précise en matière de travail intérimaire.¹¹

⁹ Projet de loi portant création d'une École Supérieure du Travail, dossier parlementaire 2670.

¹⁰ Loi du 20 mars 1984 portant création d'une École Supérieure du Travail, Mémorial A, numéro 26 du 23 mars 1984.

¹¹ 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, Mémorial A, numéro 116 du 24 décembre 1994.



En effet, ce règlement instaure l'obligation, pour les personnes assurant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire, de suivre une formation adéquate en droit du travail luxembourgeois et en droit de la sécurité sociale luxembourgeois et international.

Cette formation doit être dispensée par l'EST qui est chargée d'organiser aussi le test de connaissances des candidats en ces matières.

L'article 4 de la loi de 1984 indique que 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 ce qui concerne précisément l'administration et la gestion de l'EST, c'est à l'article 3 de la loi qu'il faut se référer.

Celui-ci dispose en effet l'instauration d'un Conseil administratif se composant de représentants du Gouvernement, ainsi que des organisations syndicales et patronales les plus représentatives sur le plan national.

Ces représentants sont des membres titulaires et suppléants nommés pour une durée de six ans par le Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

L'article 6 s'intéresse au directeur, qui doit être un fonctionnaire du cadre supérieur de l'Etat, nommé par le Ministre du Travail pour une durée de six ans, après avis du conseil administratif.

Cette composition reflète fort bien la manière qu'a toujours eue le Grand-Duché d'assurer un fonctionnement tripartite de certaines de ses institutions.

Afin de renforcer encore cette garantie, le même article 3 précisera que la présidence du Conseil administratif est assurée, à tour de rôle, pour une durée de deux ans, par les représentants du Gouvernement, des organisations d'employeur et des organisations syndicales.

Un règlement grand-ducal du 29 décembre 1988 précisera les attributions, la composition et les modalités de fonctionnement du Conseil administratif de l'EST.¹²

¹² Règlement grand-ducal du 29 décembre 1988 fixant les attributions, la composition numérique ainsi que les modalités de fonctionnement du Conseil administratif de l'École supérieure du travail, Mémorial A, numéro 74 du 30 décembre 1988.



Le Conseil administratif aura ainsi pour mission d'émettre un avis sur les propositions formulées par le Directeur de l'EST concernant les programmes, l'organisation et le fonctionnement de l'École avant leur soumission au Ministre du Travail pour approbation.

Le Directeur devra faire rapport au Conseil administratif des activités de l'École.

Le Conseil administratif pourra encore formuler des avis sur toutes les questions concernant les programmes, l'organisation et le fonctionnement de l'institution. Le règlement grand-ducal précisera la composition numérique du Conseil administratif: neuf membres, dont trois représentent les organisations professionnelles des employeurs, trois représentent les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national et trois le Gouvernement. Le Conseil administratif se réunira autant de fois que sa mission le requiert et au moins deux fois par an.

COMPOSITION ACTUELLE DU CONSEIL ADMINISTRATIF:

Mme. Silvia Teixeira Gomes (présidente) – Mme. Véronique Eischen – Mme. Nadine Welter – M. Marcel Goerend – M. Jean-Claude Reding – M. Romain Schmit – M. Gary Tunsch – M. Marc Kieffer

Le personnel de l'EST:

Quant au personnel de l'EST, son cadre est indiqué à l'article 7 de la loi du 20 mars 1984 et comprend, dans la carrière du rédacteur, un inspecteur principal premier en rang ou un inspecteur principal ou bien encore un chef de bureau; dans la carrière inférieure, il s'agira d'un concierge surveillant ou d'un concierge.

L'article précisera que ce cadre minimal peut être complété par des employés suivant les besoins du service et en fonction des moyens financiers adéquats.

Depuis le 1^{er} juillet 2015, un fonctionnaire de la carrière supérieure de l'État a été détaché à plein temps en qualité de directeur auprès de l'EST, avec un mandat de six années.

Il va sans dire, que le cadre du personnel de l'administration devra être augmenté substantiellement au courant de l'année 2018, aux fins de permettre d'assumer la mise en œuvre et la gestion du futur plan de formation, dont le volume didactique va prévisionnellement tripler.



Actuellement, faute de participation de trois personnes recrutées auprès de l'ADEM (sous statut d'« occupations temporaires indemnisées »), une continuité du service public ne serait pas possible.

L'article 5 de la loi indique par ailleurs la gratuité de l'enseignement dispensé par l'EST et la prise en charge de celui-ci par le budget de l'État.

Cette législation de 1984 ne connaîtra pas de modification fondamentale, si l'on excepte certains aspects purement techniques contenus dans la loi du 25 mars 2015 sur le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.¹³

Ce texte instaure également le principe de la certification aux usagers (élèves et citoyen(ne)s) ayant suivi des formations de l'EST.

La certification a été foncièrement flexibilisée, notamment dans le cadre de la formation citoyenne, moyennant réduction du cycle triennal à un cycle annuel, donnant droit à un diplôme, alors que chaque module spécifique pourra faire l'objet d'une certification ad hoc.

Ces mesures ont notamment été prises, aux fins de permettre à des demandeurs d'emploi de compléter leurs CV à présenter aux employeurs, par un document officiel délivré par l'École supérieure du travail, attestant l'assistance à une formation de haut niveau.

L'EST entretient à ce titre une présence publicitaire permanente auprès des <CLUBS EMPLOI> de l'Administration-sœur à Luxembourg-Ville (Rue Bender) et à Belval et a déjà participé activement en 2016 avec un stand représentatif au <Jobdag> à Belval.

Une coopération encore plus intense avec l'ADEM, via le <Job-Board> et d'autres canaux, serait tout-à-fait concevable.

¹³ Loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, Mémorial A, numéro 59 du 31 mars 2015.



LES MINISTRES DU TRAVAIL DU LUXEMBOURG DE 1944 - 2018



Pierre KRIER de 1944 – 1947



Pierre DUPONG de 1947 – 1951



Nicolas BIEVER de 1951 – 1959
Et de 1964 – 1969



Emile COLLING de 1959 – 1964



Jean DUPONG de 1969 – 1974



Benny BERG de 1974 – 1979

*„Source: SIP“



Jacques SANter de 1979 – 1984



Jean-Claude JUNCKER de 1984 – 1999



François BILtGEN de 1999 – 2009



Nicolas SCHMIT depuis 2009

*„Source: SIP“

LES FONDATEURS DE L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DU TRAVAIL

C'était à cette fin qu'était créée l'École Supérieure du Travail (EST) le 1^{er} février 1946, dirigée par un organe administratif « sous la présidence et la direction d'un pédagogue de haute autorité ». Ce Conseil administratif était effectivement placé sous l'autorité de Nicolas Braunshausen, nommé président-directeur de l'EST. La cheville ouvrière devait être le secrétaire général, le professeur Jean-Pierre Winter. Étaient également membres Nicolas Kuffer, ancien professeur, Hubert Clement, ancien instituteur, Barthélémy Barbel, en tant que délégué du Ministre du Travail, Pierre Frieden, professeur, délégué du Ministre de l'Éducation nationale, A. Diederich, président du groupe patronal de la CNT et Denis Netgen, président du groupe ouvrier de la CNT. Mais l'EST n'eut jamais, jusqu'en 1984, de fondement légal.



LES DIRECTEURS DE L'EST

1) Monsieur Nicolas BRAUNSHAUSEN

Président - directeur fondateur de 1946 à 1956 (décédé le 11 décembre 1956)



,Source: CNL

2) Monsieur Jean – Pierre WINTER

Professeur

Directeur de 1956 à 1974

3) Monsieur Gaston GLAESNER

Directeur de l'EST de 1974 à 1990





4) Monsieur Jean HOFFMANN

Économiste auprès de la direction de l'ADEM

Directeur de l'EST de 1990 - 2015



5) Monsieur Claude LORANG

Maître en droit / anc. avocat à la Cour

Directeur-adjoint détaché de l'Inspection du travail et des mines

Directeur depuis le 1^{er} juillet 2015





LES SECRÉTAIRES DE L'EST

1) Monsieur Roger Berg

Secrétaire de ? à 1991

2) Monsieur Romain JENN

Rédacteur à l'Administration gouvernementale / Chef de bureau

Secrétaire de 1991 au 31 mars 2018



3) Madame Simone LEGIL

Inspecteur à l'Administration gouvernementale

Secrétaire à partir du 15 mai 2018





LE PERSONNEL DE L'EST EN 2018

Madame Liliane HARTZ-HORN

Employée mi-temps

Ressources Humaines / Communication / Comptabilité

Madame Myriam BACK

Employée

Coordination formations

Monsieur Marino LANG

OTI: Gestionnaire formations / Public Relations / Quality Management

Monsieur Bob Jacoby

OTI: Délégué à la digitalisation

Madame Isabelle RAMOS-GHETTI

OTI: Assistante comptable et administrative



CHAPITRE 2

UN BILAN DE L'ACTION DE L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DU TRAVAIL



Comme nous l'avons vu précédemment, en tant qu'institution de formation postscolaire, l'École supérieure du travail a pour mission de dispenser aux travailleurs salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, un enseignement visant l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation de leurs connaissances dans les domaines de l'économie, de la fiscalité, du droit constitutionnel, du droit du travail, de la législation de la sécurité sociale et de la culture en général.

Cet enseignement est organisé au moyen de cours du soir ou de fin de semaine, le cas échéant en collaboration avec d'autres instituts de formation.

Alors que les cours du soir et de fin de semaine sont accessibles à tous les salariés, indépendants ou citoyens en général, les cours de semaine sont réservés aux seuls délégués titulaires ou suppléants du personnel des entreprises, bénéficiant d'un congé-formation au titre de l'article L. 415-9 du Code du travail.

Cet article dispose en effet en son alinéa 1^{er} : «L'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées, dont notamment les chambres professionnelles, à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des salariés».

Au total, ce sont 5 types de cours différents qui sont dispensés par l'École supérieure du travail.

Nous allons les passer en revue en y amenant des éléments statistiques relatifs à leur fréquentation depuis l'an 2000.¹⁴

¹⁴ Rapports d'activité de l'École supérieure du travail, 2000-2017.



LES COURS POUR DÉLÉGUÉS TITULAIRES DU PERSONNEL

En conséquence de l'article L. 415-9 du Code du travail, le chef d'entreprise est tenu d'accorder le bénéfice du congé-formation aux délégués titulaires qui en font la demande en vue d'effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Par une convention du 16 mai 1980, les organisations professionnelles des employeurs et des salariés considèrent l'École supérieure du travail comme l'enceinte appropriée pour l'organisation d'actions de formation susceptibles de donner lieu à l'octroi du congé-formation et, en particulier, reconnaissent l'École supérieure du travail comme étant l'institution chargée de l'organisation des cours de formation spécialement destinés aux délégués du personnel.

Par ailleurs, le Conseil de Gouvernement, dans sa séance du 16 mai 1980, a marqué son accord de principe à charger l'École supérieure du travail de l'organisation de cette formation et à assurer le financement par des moyens budgétaires appropriés.

En 2017, 25 semaines de cours, soit 1.000 heures, ont été organisées pour compte des délégués du personnel par les soins de l'École supérieure du travail. Les langues appliquées actuellement sont le luxembourgeois et le français. Pour l'année 2017, 15 cours ont été tenus en langue française.

Au total, 566 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention, à savoir 409 aux cours en langue française et 157 aux cours en langue luxembourgeoise.

Il y a lieu de signaler que 153 des inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 413.

Les matières traitées en 2017 concernaient les domaines suivants:

- La santé au travail
- Assurance-accident
- Les écrits en droit du travail
- Le dialogue social
- Analyser un poste de travail, son environnement et ses accidents
- La responsabilité éventuellement encourue en matière de sécurité et de santé au travail
- Les salariés handicapés



- Les discriminations au travail
- Le bien-être au travail quel que soit l'âge
- Les différentes formes du contrat de travail
- L'impact des nouveaux médias sur le monde du travail
- La sécurité et la santé au travail
- Le marché du travail européen
- Les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise

D'autres matières encore ont été enseignées durant les années précédentes. En voici quelques-unes, sans qu'elles soient exhaustives:

- le régime des pensions;
- le calcul des salaires;
- la gestion comptable et financière;
- l'organisation de la sécurité sociale;
- la formation continue et l'apprentissage;
- le contrat de travail;
- les situations conflictuelles;
- les attributions du délégué du personnel;
- le régime des pensions;
- les élections sociales;
- les mesures en faveur de l'emploi;
- les structures de l'Etat luxembourgeois;
- la compétitivité;
- les différentes juridictions dont les juridictions sociales;
- la protection des données;
- la fiscalité et la création d'entreprise;
- la formation tout au long de la vie.



En 2017, 30 chargés de cours ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

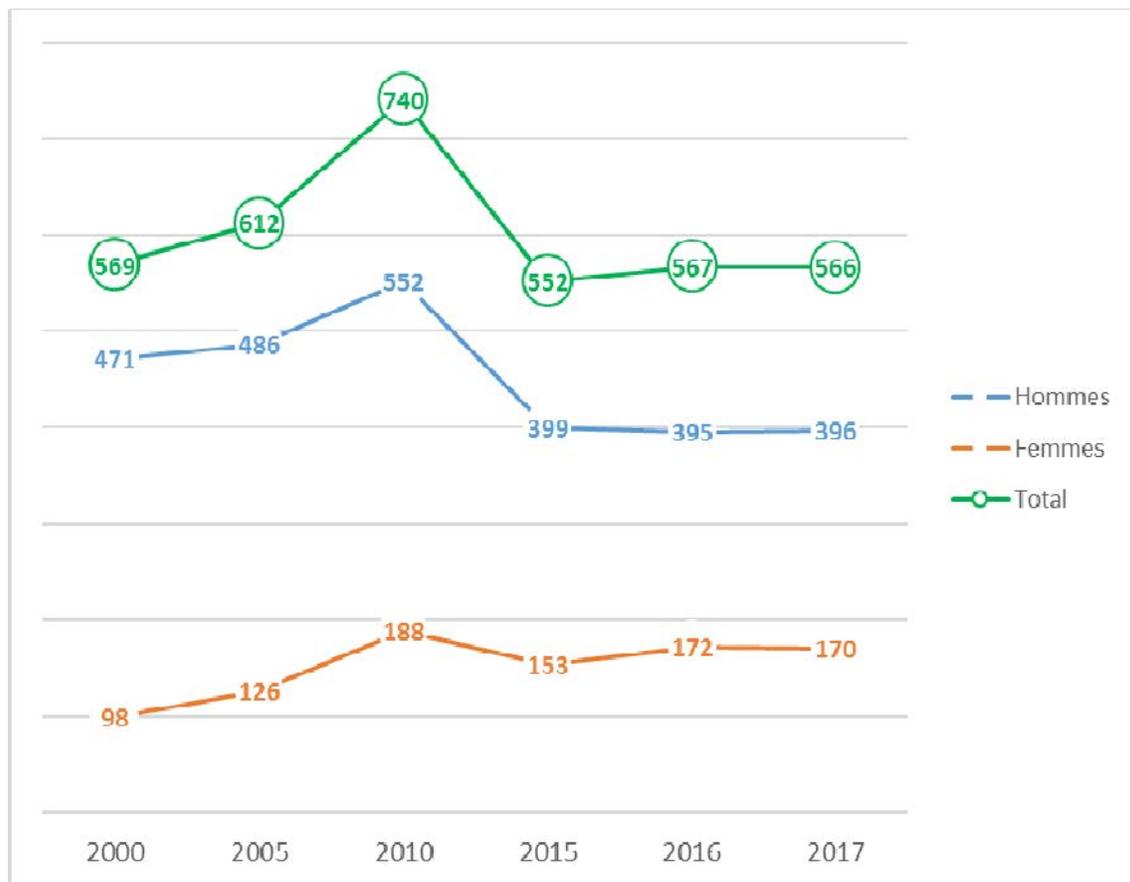
Il convient de rappeler que les crédits d'heures dont disposent les représentants du personnel sont fonction de l'importance numérique des salariés occupés par les établissements respectifs.

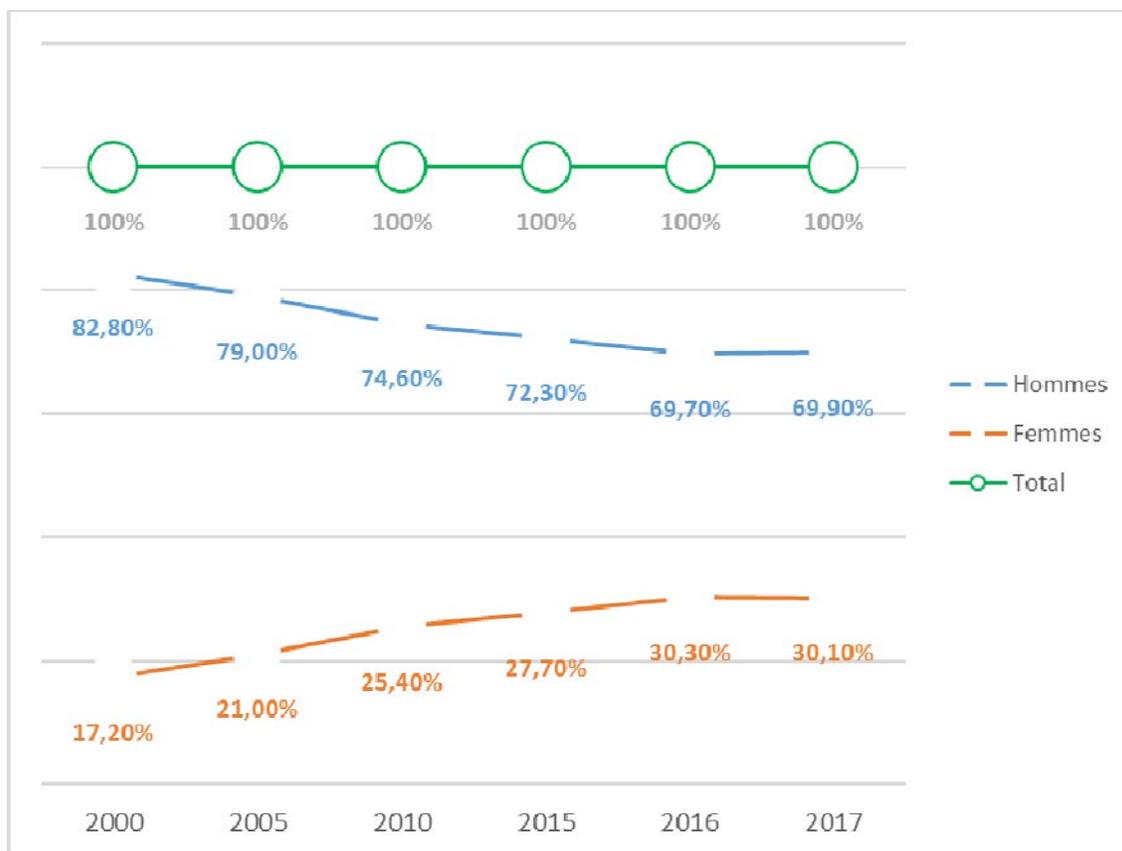
Les délégués du personnel d'une entreprise occupant entre 15 et 50 et entre 51 et 150 salariés ont droit à un congé-formation d'une durée limitée à respectivement une ou deux semaines par durée de mandat.

Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés, les délégués du personnel ont droit à une semaine de congé-formation par an et par mandat.

Laissons place à présent à quelques statistiques d'illustration, relatives à ce type de cours.

Tableau 1: Cours pour délégués titulaires du personnel - Répartition selon le genre





On le constate, ce sont essentiellement des hommes qui fréquentent les cours destinés aux délégués du personnel depuis 2000, même si leur proportion a une nette tendance à diminuer au profit des femmes sur les quinze années considérées.

Tableau 2 : Cours pour délégués titulaires du personnel - Répartition par nationalité

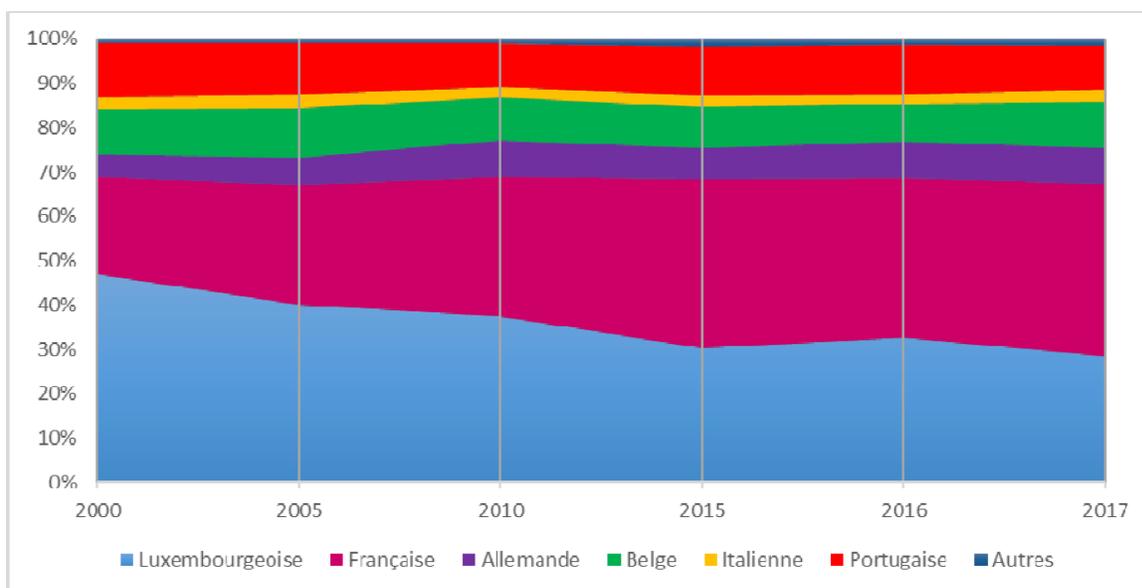
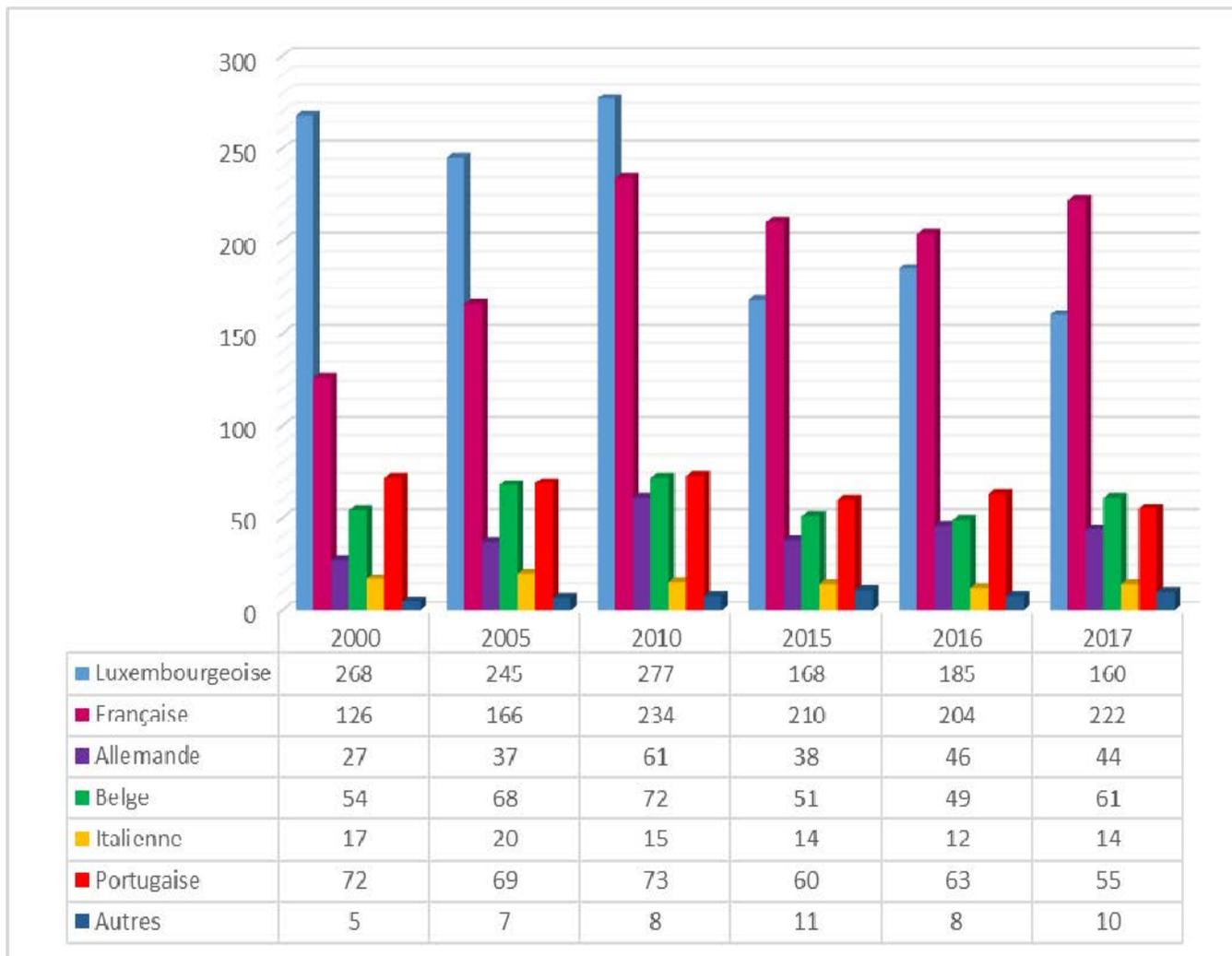
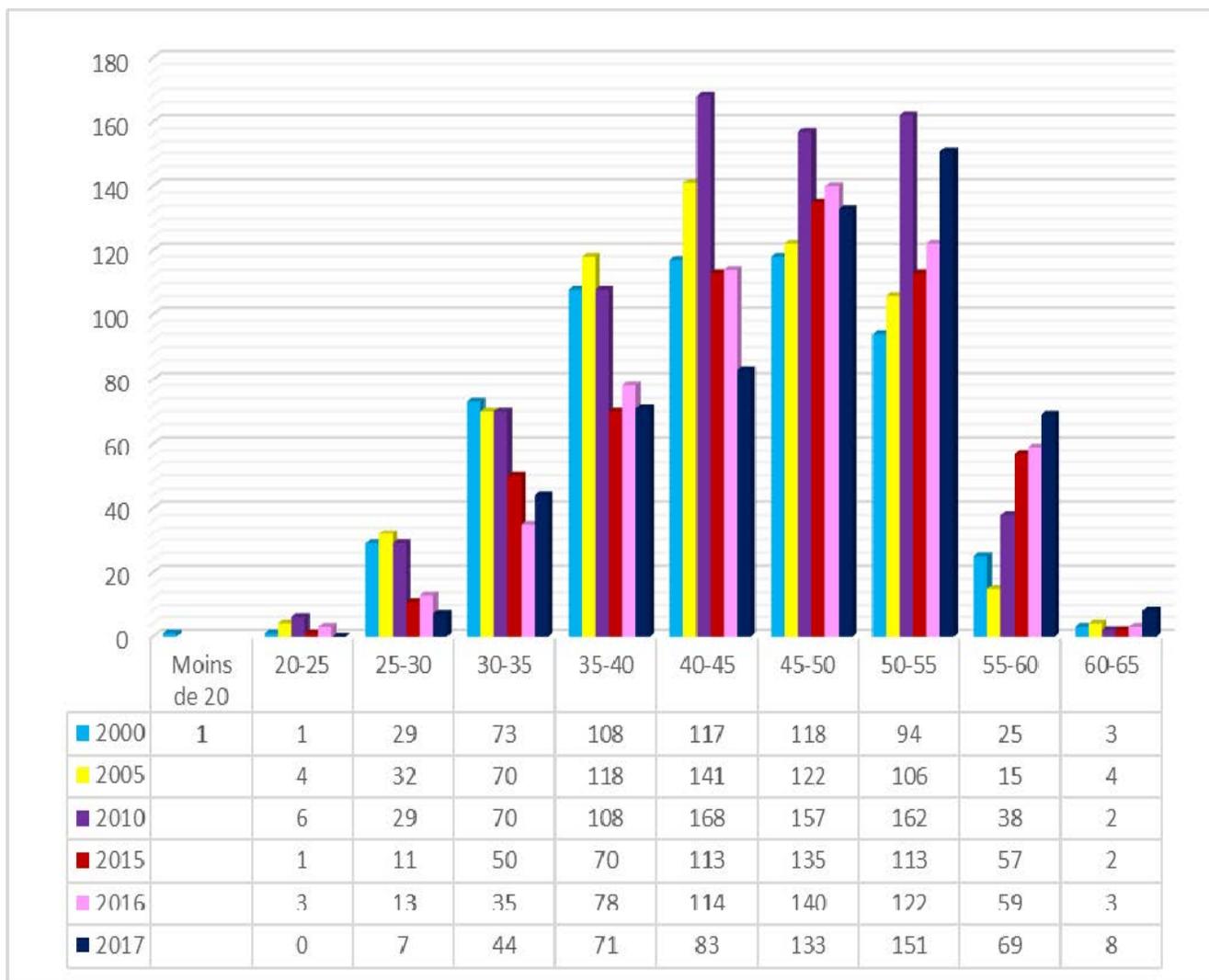


Tableau 3: Cours pour délégués titulaires du personnel - Répartition selon l'âge

La majorité des inscrits aux cours de délégués du personnel se situent au sein des trois tranches d'âges allant de 40 à 55 ans (moyenne d'âge en 2017 : 45,9 ans). Il peut être intéressant de voir à présent de quels secteurs d'activité provenaient les participants aux cours ces dernières années.





Les statistiques relatives à la nationalité des personnes inscrites au cours sont révélatrices de l'internationalisation du marché du travail au Luxembourg. En effet, la proportion des inscrits de nationalité luxembourgeoise a diminué sur les années considérées, essentiellement au profit des inscrits de nationalité française.

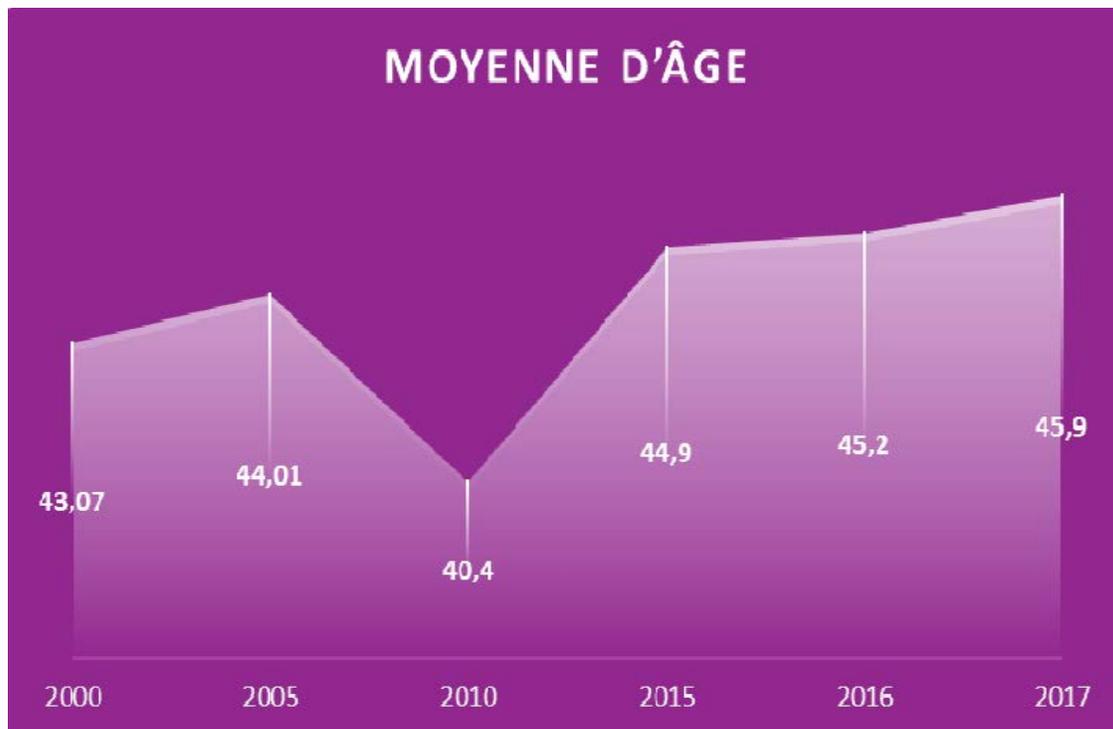




Tableau 4: Cours pour délégués titulaires du personnel - secteurs économiques

	Secteurs d'activité	2013	2014	2015	2016	2017
A	Industries extractives	0	5	0	4	0
B	Industrie manufacturière	184	178	118	106	109
C	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3	7	4	5	7
D	Construction	55	70	50	60	50
E	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	36	36	30	60	66
F	Transports et entreposage	28	44	32	27	42
G	Hébergement et restauration	16	20	19	35	7
H	Information et communication	6	35	9	12	22
I	Activités financières et d'assurance	60	108	95	85	90
J	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	27	64	39	43	39
K	Activités de services administratifs et de soutien	33	62	58	32	34
L	Administration publique	20	28	30	25	19
M	Enseignement	4	9	2	2	14
N	Santé humaine et action sociale	53	78	54	67	67
O	Arts, spectacles et activités récréatives	2	4	2	0	0
P	Autres activités de services	1	1	10	4	0
	TOTAL	528	749	552	567	566



On peut constater que ce sont essentiellement des délégués du personnel provenant de l'industrie manufacturière qui sont les plus nombreux à suivre les cours dispensés.

Il peut être intéressant de voir à présent de quels secteurs d'activité provenaient les participants aux cours ces dernières années.

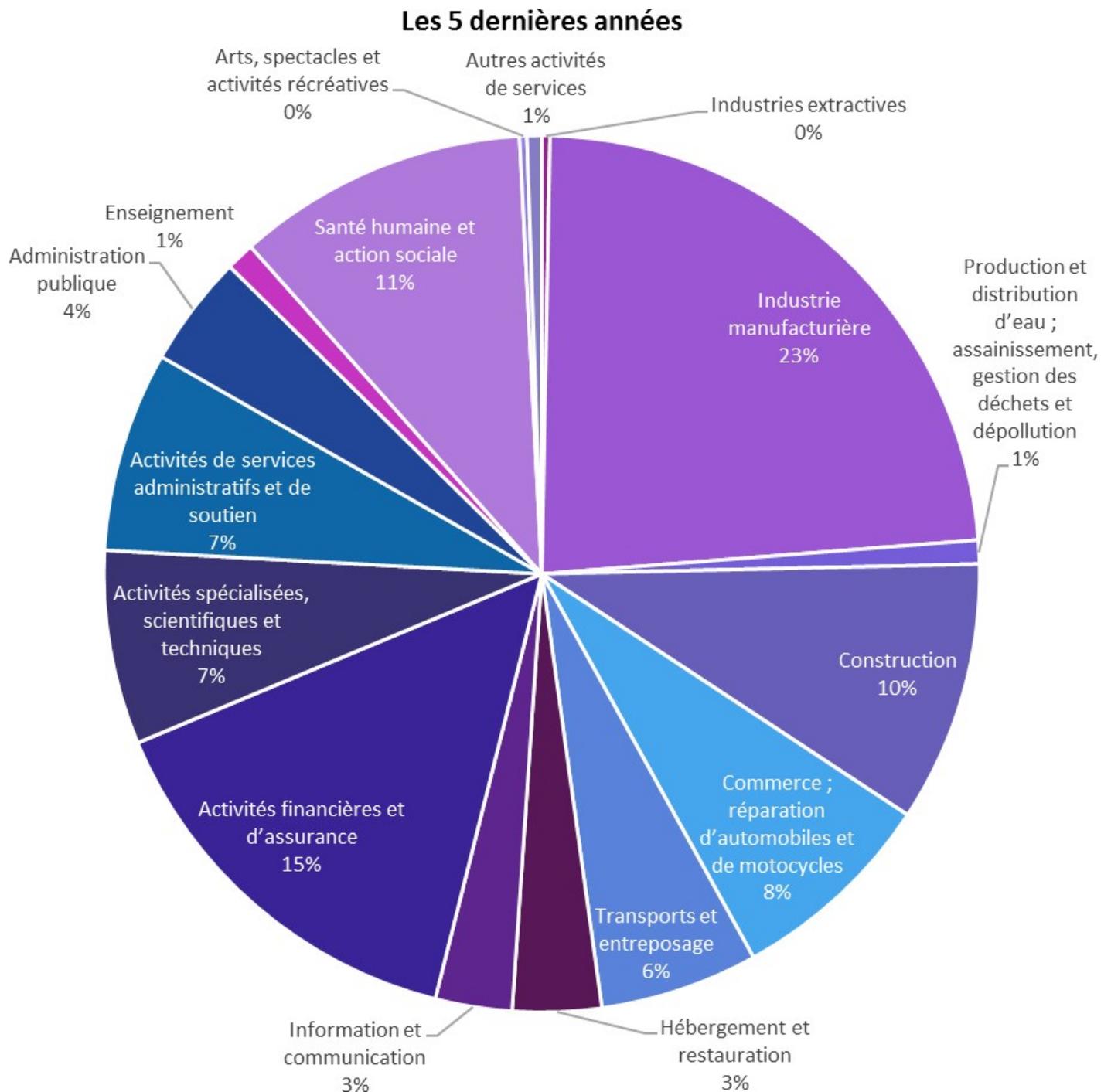




Tableau 5: Cours pour délégués titulaires du personnel - Évolution du nombre des inscrits depuis 2000





LES COURS POUR DÉLÉGUÉS SUPPLÉANTS DU PERSONNEL

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises étend le bénéfice du congé formation aux délégués suppléants du personnel.

Ainsi en 2017, 6 demi-semaines de cours, soit 120 heures de formation, ont été organisées pour les délégués suppléants du personnel.

Les langues appliquées actuellement sont le luxembourgeois et le français.

Pour l'année sous revue, 4 cours ont été offerts en langue française et 2 cours ont été offerts en langue luxembourgeoise.

Au total, 91 délégués suppléants du personnel s'étaient inscrits à cette action de formation, dont 57 aux cours en langue française et 34 aux cours en langue luxembourgeoise. Il y a lieu de signaler que 60 des inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 31.

Les matières traitées en 2017 concernaient les domaines suivants:

- [Traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise](#)
- [La fin du contrat de travail](#)
- [La durée du travail](#)
- [L'impact des nouveaux médias sur le monde du travail](#)
- [La santé au travail](#)



Tableau 6: Répartition des délégués suppléants - selon le genre

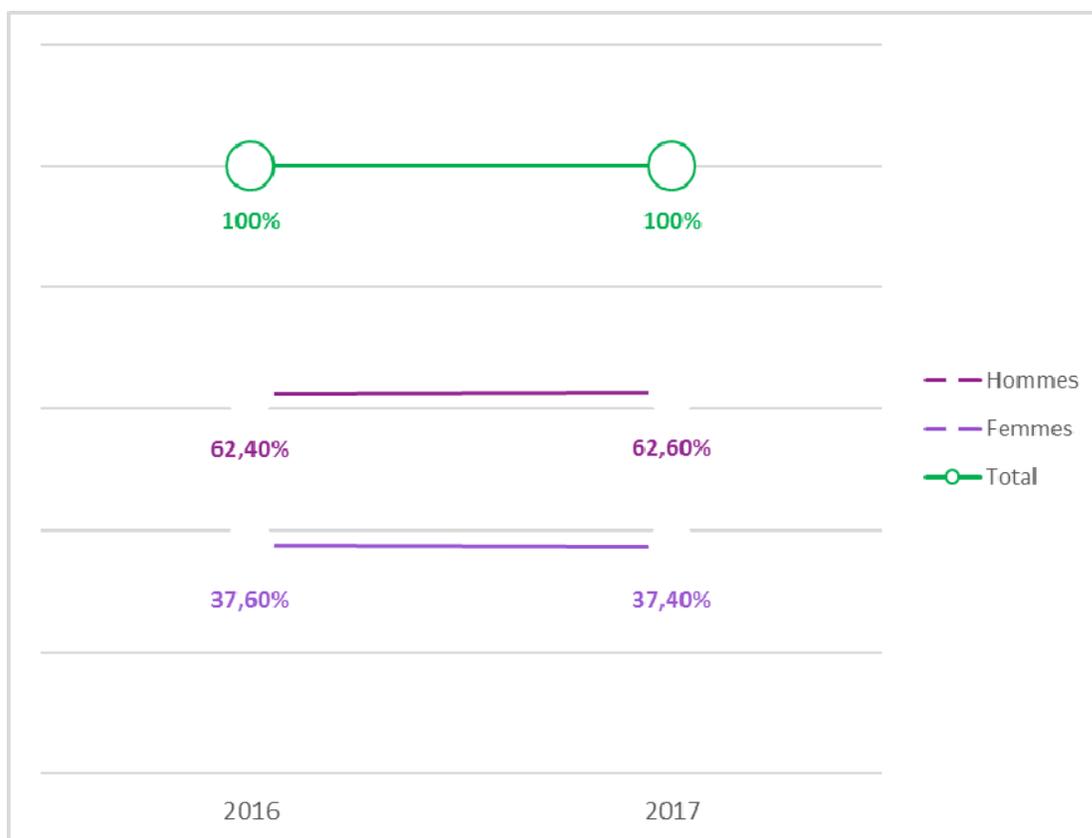
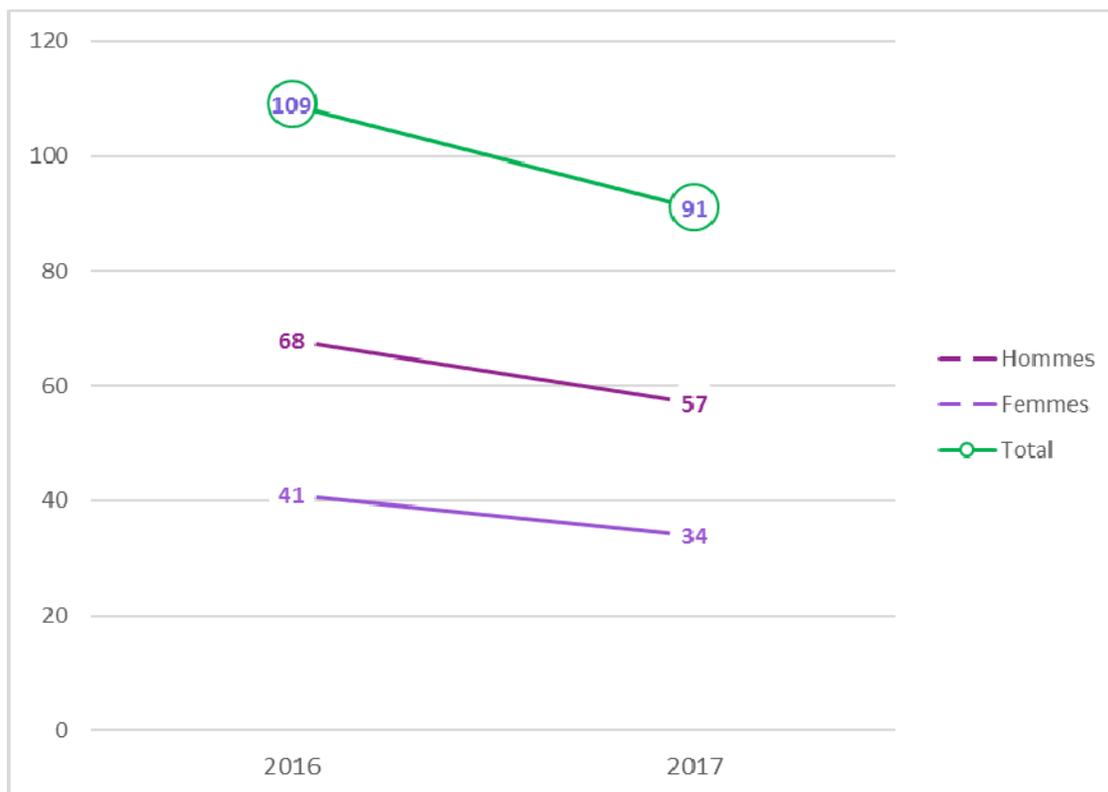




Tableau 7: Répartition des délégués suppléants - selon la nationalité

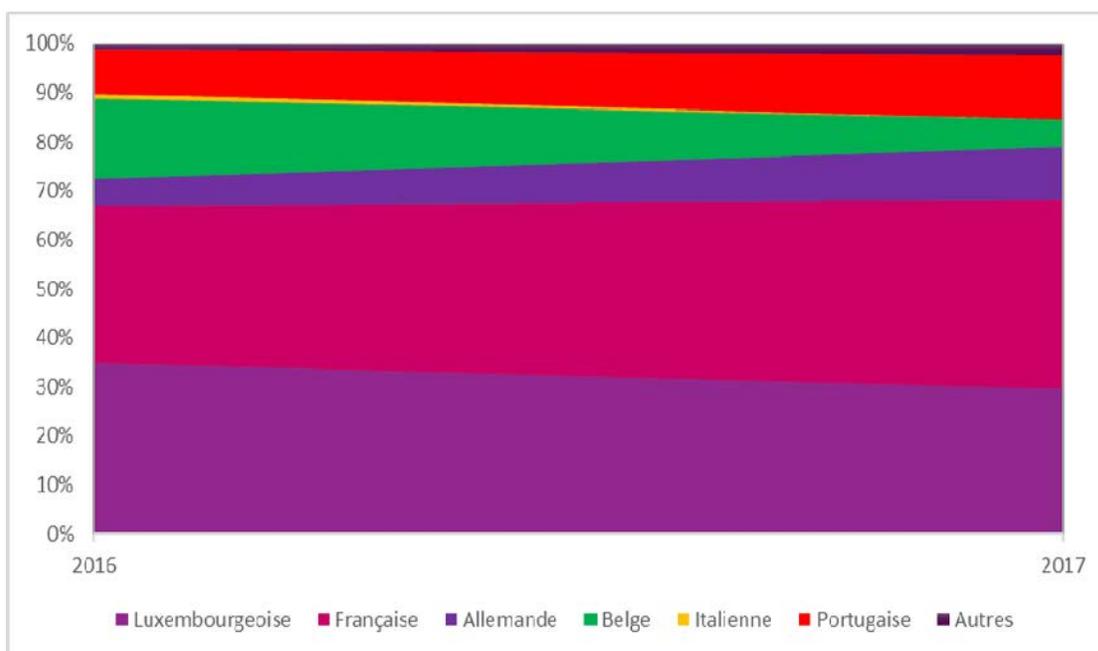
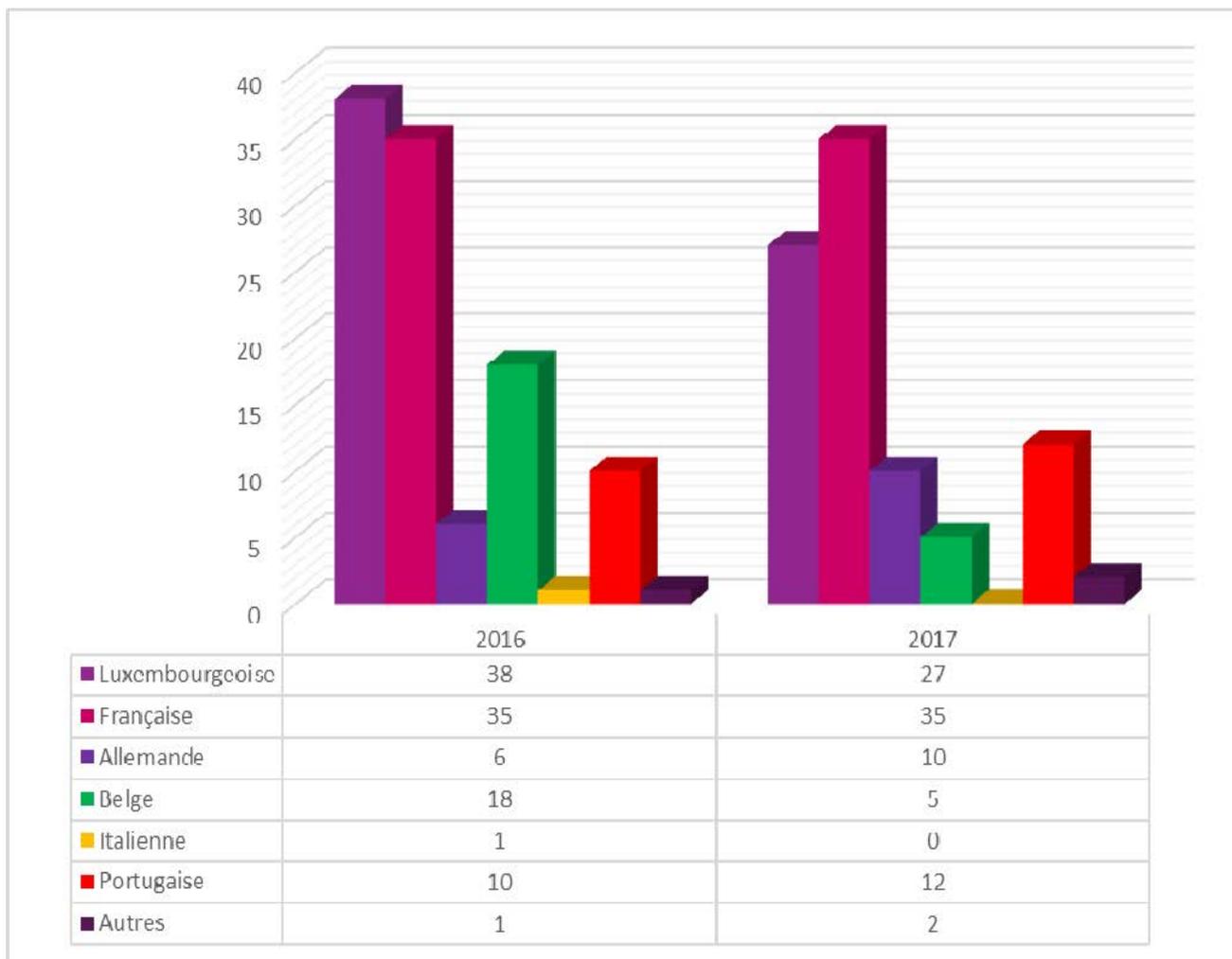
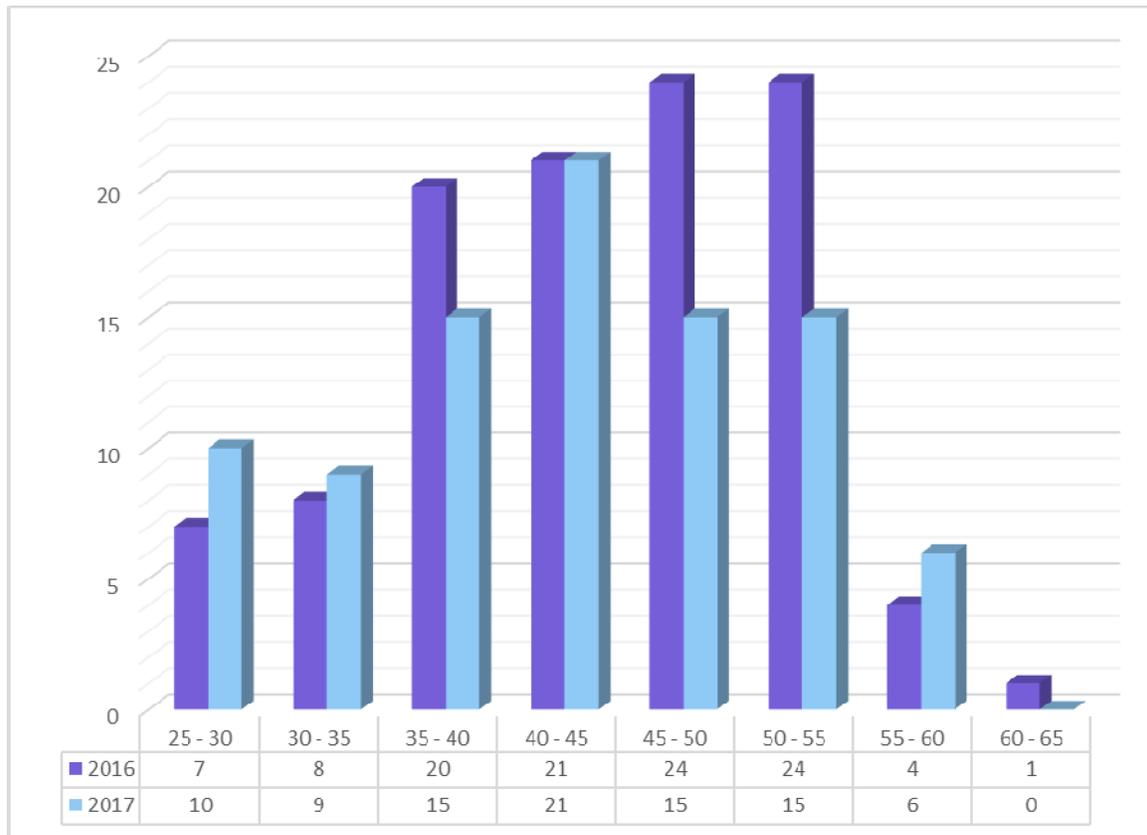




Tableau 8: Répartition des délégués suppléants - selon l'âge



Moyenne d'âge en 2017: 52,7

Tableau 9: Répartition des délégués suppléants - selon l'effectif de l'entreprise de provenance

Nombre de salariés occupés dans l'entreprise de provenance	2016	2017
15-50	7	15
51-150	26	12
>150	76	64
Total	109	91



Tableau 10: Répartition des délégués suppléants - selon le secteur d'activité (NACE)

		2016	2017
A	Industrie manufacturière	33	21
B	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2	4
C	Construction	7	6
D	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	17	12
E	Transports et entreposage	1	2
F	Hébergement et restauration	1	3
G	Information et communication	8	4
H	Activités financières et d'assurance	15	17
I	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5	8
J	Activités de services administratifs et de soutien	3	2
K	Administration publique	5	6
L	Santé humaine et action sociale	12	6
	Total	109	91

14 chargés de cours ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

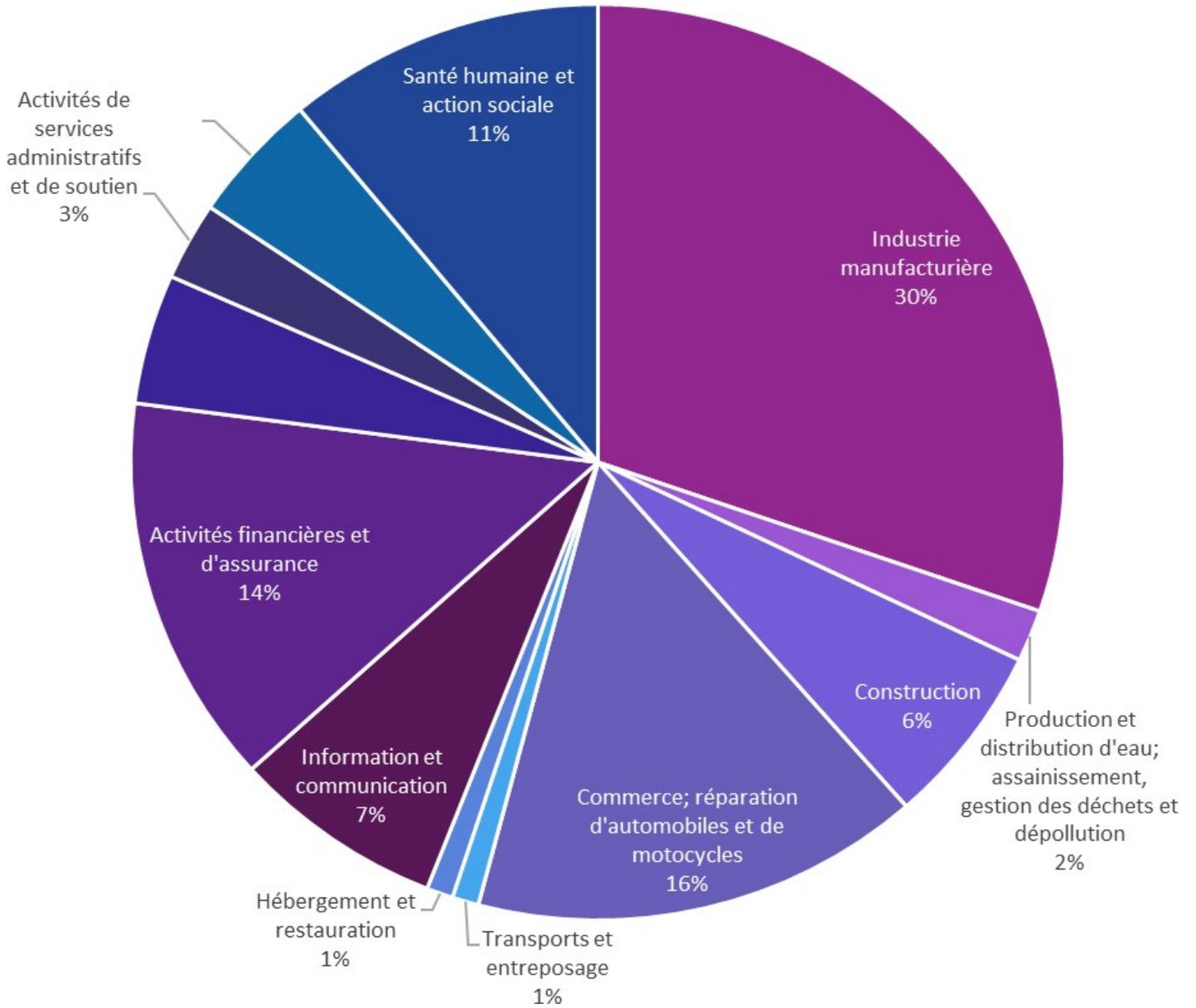
Il convient de préciser qu'à l'instar des crédits d'heures revenant aux délégués titulaires du personnel, les crédits d'heures dont disposent les représentants suppléants du personnel sont également fonction de l'importance numérique des salariés occupés par les établissements respectifs.

Les délégués suppléants d'une entreprise occupant entre 15 et 50 ou entre 51 et 150 salariés ont droit à un congé-formation d'une durée limitée à respectivement 2,5 jours ou 5 jours par durée de mandat.

Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés, les délégués suppléants du personnel ont droit à 2,5 jours de congé-formation par an et par mandat.



Les 2 dernières années





LES COURS POUR LES DÉLÉGUÉS À L'ÉGALITÉ

Depuis 2000, l'École supérieure du travail organise des actions de formation destinées aux délégués à l'égalité, conformément à l'article L. 414-15, alinéa 5 du Code du travail: «L'employeur doit laisser au délégué le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission».

En 2017 l'École supérieure du travail a organisé 3 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 86 personnes. Deux chargés de cours ont assuré cet enseignement.

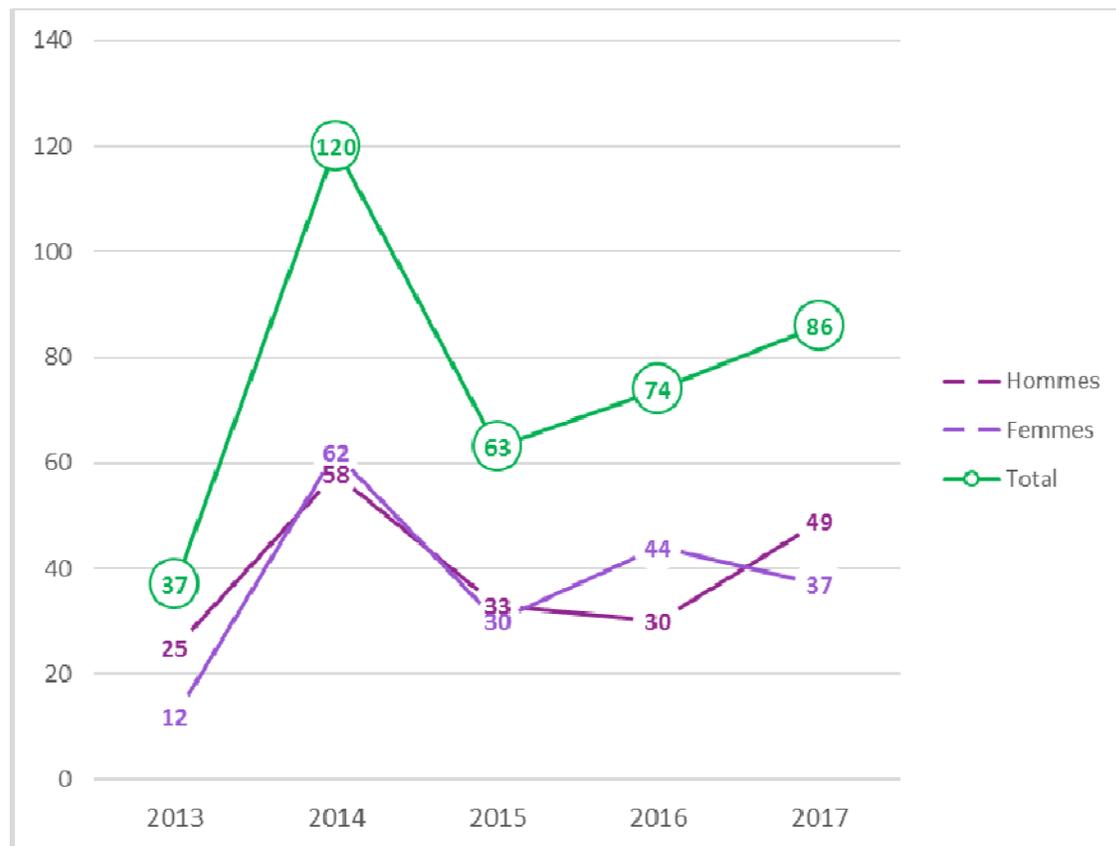
Le programme de cette activité était le suivant:

1. L'égalité des chances entre femmes et hommes sur le lieu de travail
 - Les différents aspects législatifs
 - Égalité de traitement entre hommes et femmes (Art. L.241-1 et s)
 - Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (Art. L.251-1 et s)
 - Harcèlement sexuel et harcèlement moral
 - Protection des femmes enceintes, accouchées et allaitantes (Art. L.331-1 et s)
2. Aperçu sur la situation actuelle des femmes sur le marché de l'emploi luxembourgeois et les initiatives du Gouvernement en faveur de leur (ré)intégration.

Voici une statistique récente quant à la fréquentation de ces cours:



Tableau 11: Cours destinés aux délégués à l'égalité – Répartition selon le genre





LES NOUVEAUX COURS DE FORMATIONS POUR LES DÉLÉGUÉ(E)S DU PERSONNEL TITULAIRES 2018

			code
Lundi	Formes et relations de travail	3.O.	matin
	Année des élections sociales 2019 (<i>Partie I</i>)	4.F.1	après-midi
Mardi	Impact social de la révolution digitale «4.0»	5.J.	matin
	Bases de l'ergonomie	2.D.	après-midi
Mercredi	Juridictions du travail et juridictions sociales	4.N.	matin
	Formation professionnelle	4.J.	après-midi
Jeudi	L'usage des nouveaux médias par les salariés (cyber-sécurité)	5.I.	matin
	Protection des données	5.F.	après-midi
Vendredi	Année des élections sociales 2019 (<i>Partie II</i>)	4.F.2	matin
	Traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise	1.A.	après-midi



LES NOUVEAUX COURS DE FORMATIONS POUR LES DÉLÉGUÉ(E)S DU PERSONNEL SUPPLÉANTS 2018

(Durée: 2 journées et demie)

<i>code</i>			
Mardi	Formes et relations de travail	3.O.	matinée
	La protection des données	5.F.	après-midi
Mercredi	Année des élections sociales (<i>Partie I</i>)	4.F.1	matinée
	Année des élections sociales (<i>Partie II</i>)	4.F.2	après-midi
Jeudi	Bases de l'ergonomie	2.D.	matinée

CALENDRIER 2018

No	Dates de la formation						Langue
1.	du	mardi	10	juillet	au	jeudi 12 juillet	français
2.	du	mardi	25	septembre	au	jeudi 27 septembre	luxembourgeois
3.	du	mardi	09	octobre	au	jeudi 11 octobre	français
4.	du	mardi	13	novembre	au	jeudi 15 novembre	français



LA FORMATION CITOYENNE

COURS DU SOIR ET DE FIN DE SEMAINE

LES COURS DU SOIR

Ces cours constituaient jusqu'à présent un cycle de formation de 3 années. L'enseignement d'une année s'étend sur 21 soirées à 2 heures.

Traditionnellement, cet enseignement est organisé alternativement dans différentes localités du pays, afin de couvrir un large auditoire.

La répartition des participants par cours se présente comme suit pour 2016/2017:

- 1^{ère} année: 16 personnes à Esch/Alzette (46 heures)
28 personnes à Wiltz (38 heures);
- 2^{ème} année: 25 personnes à Luxembourg (42 heures);
- 3^{ème} année: 10 personnes à Dudelange (38 heures).

La répartition des participants par cours se présente comme suit pour 2017/2018:

- 1^{ère} année: 25 personnes à Differdange (30 heures)
- 2^{ième} année: 19 personnes à Wiltz (36 heures);
12 personnes à Esch/Belval (40 heures);
- 3^{ème} année: 14 personnes à Luxembourg (44 heures).

Les matières enseignées en 2017 ont été les suivantes:

1^{ère} année: Differdange (la sécurité de l'information dans le monde du travail, les politiques sociales au Luxembourg, Luxembourg: place financière européenne, l'impact social de la révolution digitale, en forme et sans stress « au boulot »).

2^{ème} année: Wiltz (fir méi e sozialt Europa, Haaptmierkmaler vun der lëtzebuenger Wirtschaft, Aarbechtsrechtlech Besonnechkeeten, Stratégie pour la création de valeur „RSE“, Dateschutz, Berufsbedéngten Stress& Burnout, l'influence des nouvelles énergies sur le monde du travail).

2^{ème} année: Esch/Belval: (droit constitutionnel, droit du travail)

3^{ème} année: Luxembourg: (sciences économiques).

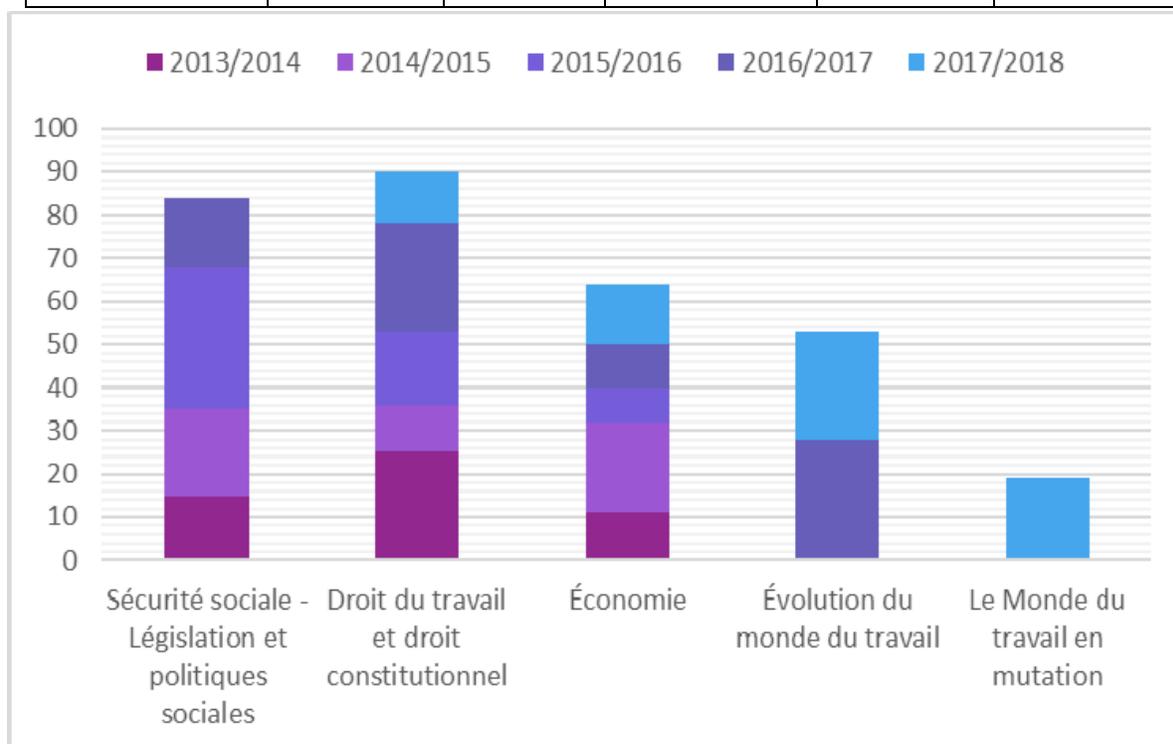
L'enseignement des cours du soir en 2017 est assuré par 23 chargés de cours spécialisés dans les matières enseignées.



Afin d’avoir une idée du nombre de participants inscrits sur les trois exercices les plus récents, voici un tableau en montrant les ventilations.

Tableau 12: Cours du soir – Participants - Répartition selon les matières enseignées

Matières enseignées / Années de référence	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Sécurité sociale / Législation et politiques sociales	15	20	33	16	0
Droit du travail et droit constitutionnel	25	11	17	25	12
Économie	11	21	8	10	14
Évolution du monde du travail		0	0	28	25
Le Monde du travail en mutation			0	0	19
TOTAL	51	52	58	79	70





Une grande innovation a été apportée dans l'organisation des cours du soir en 2016 par l'instauration d'un cycle-pilote d'une année à Wiltz.

Les modules suivants ont été proposés avec succès pour l'année 2016/2017 dans les locaux du Lycée du Nord:

- la sécurité informatique;
- les politiques sociales au Luxembourg;
- les mesures en faveur de l'emploi;
- les impacts sociaux de la révolution digitale;
- le Luxembourg comme place financière.

Ce 1^{er} cycle expérimental a été suivi pour l'année scolaire 2017/2018 d'un second cycle du même type, comprenant sept modules innovateurs:

- fir méi e sozialt Europa;
- Haaptmierkmaler vun der lëtzebuerger Wirtschaft;
- Aarbechtsrechtlech Besonnechkeeten;
- Stratégie pour la création de valeur (RSE);
- Dateschutz;
- Berufsbedéngten Stress& Burnout;
- l'influence des nouvelles énergies sur le monde du travail.



LES COURS DE FIN DE SEMAINE

Si les cours de «fin de semaine» ont principalement pour but d'approfondir et d'actualiser les connaissances antérieurement acquises aux cours du soir, ils constituent aussi un forum où sont abordés des sujets d'actualité en relation avec la vie professionnelle, sociale et culturelle.

Les activités en 2017 ont été les suivantes:

- L'impact social de la révolution digitale;
- Fir méi e sozialt Europa;
- L'influence des nouvelles énergies sur le monde du travail;
- La sécurité des données informatiques;
- Ouni stress top op der Aarbecht;
- L'imposition des personnes physiques (2 sessions).

D'autres matières ont encore été enseignées dans le courant des années antérieures. En voici quelques exemples, constituant une liste non-exhaustive:

- droit du travail;
- l'imposition des personnes physiques;
- le compromis de vente;
- la notion d'économie;
- introduction générale au droit de l'Union européenne;
- droit des successions et des donations;
- histoire et fonctionnement des institutions européennes;
- les procédures commodo-incommodo;
- la législation sur la TVA;
- la protection du domicile;
- la météorologie;
- l'état civil;
- la gestion des déchets.

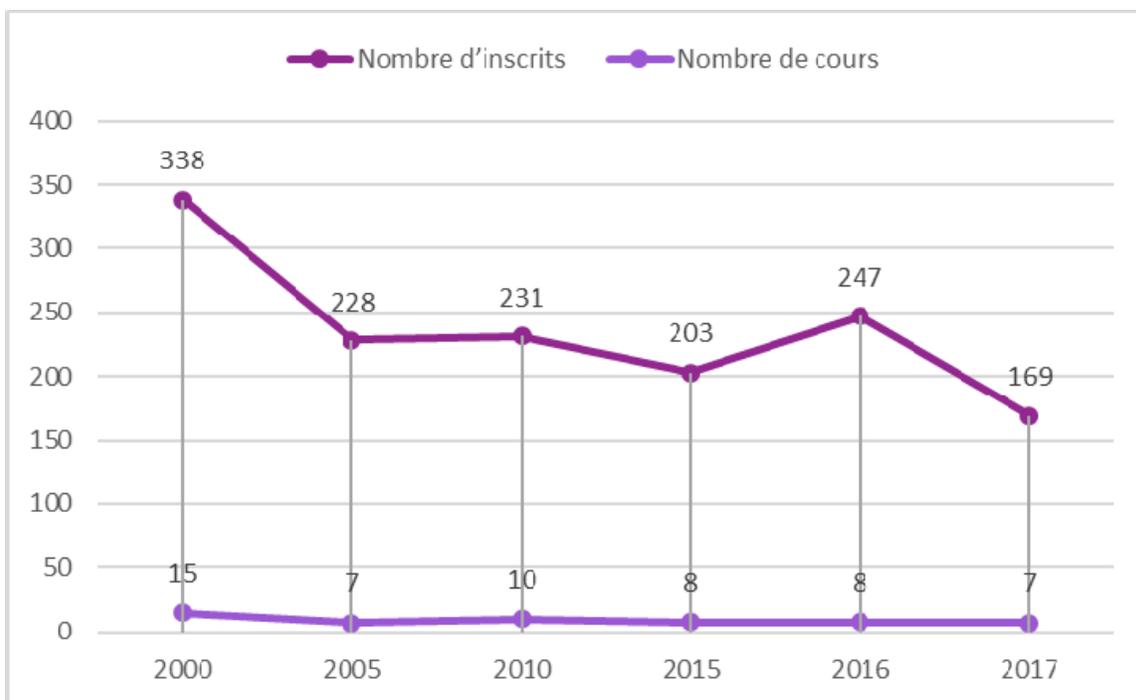
En 2017, sept sessions de ce type ont été organisées avec succès par l'EST au «ETC», le «Centre de formations» de l'EST à BELVAL.

Voici à présent quelques éléments statistiques relatifs à ces cours :



Tableau 13: Cours du soir – Nombre de cours et d’inscrits

Années / Cours	Nombre de cours	Nombre d’inscrits
2000	15	338
2005	7	228
2010	10	231
2015	8	203
2016	8	247
2017	7	169





LA FORMATION POUR FUTURS DIRIGEANTS SOCIAUX D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Conformément au Livre 1^{er}, Titre III, Chapitre 1er 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 et le test d'aptitude sont assurés par l'École supérieure du travail.

Dans le cadre de la procédure d'autorisation d'une entreprise de travail intérimaire, l'École a organisé en 2017 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 2017, 23 personnes (En 2016, 27 personnes) se sont inscrites à ces cours. Le total des heures de cours organisées à l'attention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire s'élève à 50, dont 30 heures en matière de droit du travail et 20 heures en matière de sécurité sociale.

Deux chargés de cours ont assuré cette formation.

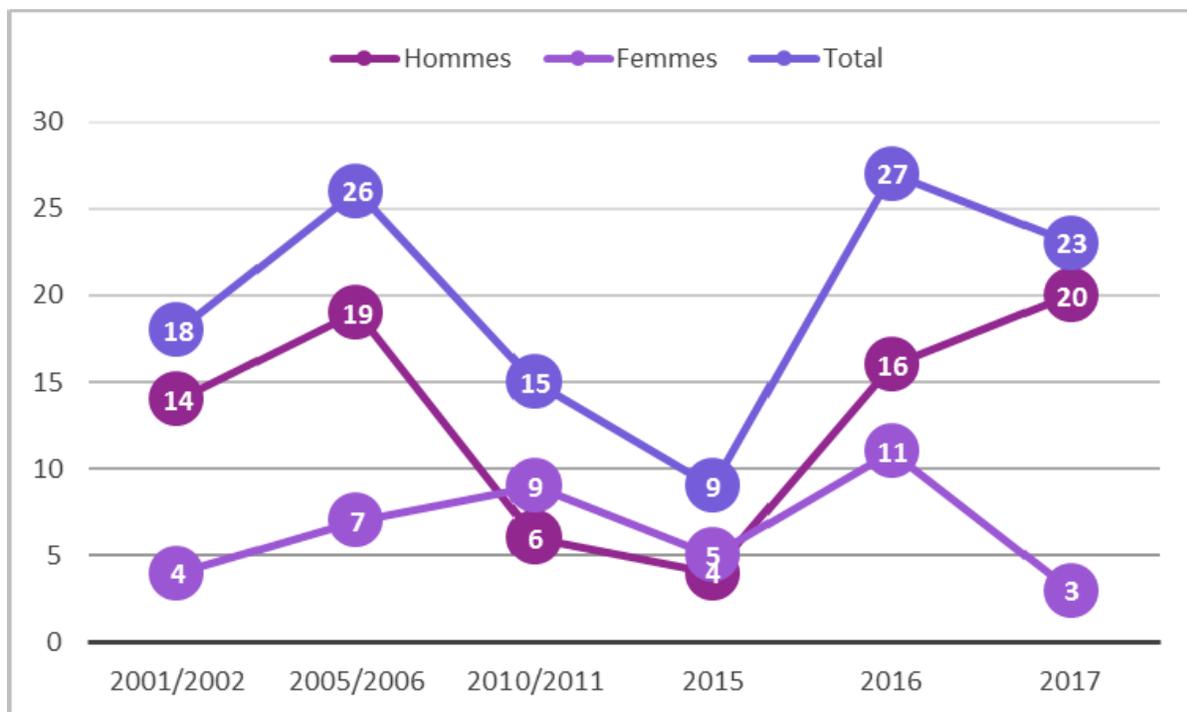
Au total, en 2017, 1005 personnes (2016 – 1103 personnes) étaient inscrites aux différentes activités organisées par l'École supérieure du travail. Le nombre total des chargés de cours des secteurs public et privé s'élevait à 80 (66 en 2016)



Tableau 14: Formation complémentaire en droit social pour les gestionnaires d'entreprises de travail intérimaire - Répartition selon le genre

Années / Genre	Hommes	Femmes	TOTAL
2001/2002	14	4	18
2005/2006	19	7	26
2010/2011	6	9	15
2015	4	5	9
2016	16	11	27
2017	20	3	23

L'ensemble de ces activités représentait 1.386 heures de formation en 2017 et 1.258 heures en 2016.





CHAPITRE 3

QUEL AVENIR POUR L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DU TRAVAIL?



En quoi pourrait consister l'avenir des activités de l'EST?

Plusieurs pistes pourraient se dessiner. Citons-les: la création d'un nouveau cadre de formation destiné aux délégués du personnel, de nouveaux modules du cours du soir et de jour, des activités innovantes.

Passons en revue les suggestions récentes et voyons déjà les toutes premières modifications récemment adoptées.

LA CRÉATION D'UN CADRE DE FORMATION POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

En 2016, les membres du Conseil administratif et la direction de l'EST, ainsi qu'un groupe de travail ad hoc composé d'experts des services de formation continue des Chambres professionnelles du Grand-Duché, se sont penchés sur la création d'un nouveau cadre de formation pour les délégués du personnel.¹⁵

Dans un grand nombre d'entreprises les délégués du personnel sont en effet confrontés à de nouvelles problématiques, notamment les suivantes:

- Les délégués du personnel doivent faire face aux mutations sociales en cours et sont contraints de développer en permanence leurs compétences, afin de pouvoir représenter et défendre les intérêts du personnel de manière efficace;
- Les évolutions législatives et réglementaires au niveau national et au niveau européen ont pour conséquence que les délégués sont confrontés à un niveau de technicité de plus en plus élevé;
- De nouveaux défis liés aux modes d'organisation du travail, à la sécurité, à l'ergonomie, à la prévention des accidents ont, notamment, fait leur apparition.

Les solutions à apporter trouvent plus facilement leur dénouement dans l'instauration d'un dialogue social de qualité: suivre des formations de qualité pour les délégués du personnel devient donc indispensable et primordial pour l'exercice efficace de leur mandat.

¹⁵ Une proposition commune des 3 chambres professionnelles des parcours de formation « type » pour les délégués du personnel, 7 mars 2017.



La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social¹⁶ implique des changements dans le cadre de la formation des délégués du personnel. La loi met en place une approche évolutive relative aux délégués nouvellement élus, aux suppléants, aux délégués confirmés, à la reprise du rôle des membres du comité mixte par les délégués, à l'extension des attributions des anciens comités mixtes au secteur non-marchand de l'économie.

La loi constitue une opportunité évidente pour réformer la formation des délégués du personnel.

Les domaines de formation qui s'en suivent pourraient donc être les suivants.

Les attributions générales de la délégation du personnel telles que définies dans la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social permettent de retenir 7 domaines de formation prioritaires pour préparer et soutenir les délégués dans leur mission:

- **La connaissance de la législation sur la délégation du personnel:** afin de comprendre les relations sociales en entreprise et d'être de bon conseil auprès des salariés, il est indispensable de connaître le fonctionnement et les missions qui incombent au délégué du personnel.
- **La compréhension et l'analyse des données sur l'activité et la situation de l'entreprise, ainsi que la formation économique.** Ces formations ont une portée large. Ce domaine de formation permet d'aborder, voire d'approfondir les thèmes prévus par le législateur dans le cadre de l'information-consultation. Elles permettent aux délégués d'acquérir les connaissances de base en droit social, notamment en matière d'assurance maladie, d'assurance accident, revenu minimum garanti, indemnités de chômage et autres, nécessaires pour remplir leurs missions légales en la matière.

¹⁶ Loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises, Mémorial A numéro 144, 27 juillet 2015.



En plus, pour assumer sa mission d'interlocuteur de la direction de l'entreprise dans les domaines économiques où la loi prévoit l'information et la consultation de la délégation, le nouvel élu apprend les bases du fonctionnement de l'entreprise, ainsi que son rôle et ses moyens d'action. L'élu plus expérimenté suit une formation plus technique, qui lui permet d'approfondir la lecture des comptes de l'entreprise, de comprendre les conséquences des réorganisations et restructurations, ... Il convient d'adapter les contenus de formation en fonction de la taille de l'entreprise, en fonction du secteur, qu'il soit marchand ou non- marchand.

- **La sécurité et la santé dans l'entreprise ainsi que l'organisation du travail.**
Pour être pertinentes, ces formations doivent avoir un caractère à la fois pratique et théorique et prendre en compte les spécificités éventuelles du secteur dans lequel l'entreprise est active. Il s'agit principalement de familiariser les délégués aux règles applicables en matière de santé et de sécurité, de les aider à mettre en place les outils nécessaires à leur amélioration et ceci de nouveau dans l'optique de la fonction que la loi leur attribue dans ce domaine. Notons toutefois que les formations relatives au délégué à la sécurité relevaient de façon consensuelle et coutumière de la compétence exclusive de la Chambre des salariés (CSL). Ce ne sera plus le cas en 2018 puisque l'EST s'en chargera alors.

- **La prévention et la gestion des différends individuels et collectifs.**
Il s'agit entre autres de formations liées au droit du travail permettant de mieux maîtriser les bases du travail et de mieux appréhender ses évolutions légales et jurisprudentielles. Ces formations doivent soutenir les délégués en matière de préservation des droits des salariés, en matière d'accompagnement des salariés dans diverses procédures et porter leurs réclamations, initier un droit d'alerte en cas d'atteinte aux libertés des salariés ou à leur santé. Par ailleurs, le rôle du délégué en matière de médiation, de conciliation, doit également être soutenu par des formations appropriées.

- **La formation professionnelle et l'apprentissage.**
Ces formations doivent permettre que la formation professionnelle initiale et continue soit régulée efficacement dans les entreprises et ce de manière paritaire. Or, pour garantir l'efficacité d'une telle dualité et pour combiner véritablement les intérêts de l'entreprise et de ses salariés, les délégués du personnel doivent notamment se familiariser avec les dispositions légales ayant trait à la formation professionnelle, à la



formation professionnelle continue des entreprises et à la protection des jeunes travailleurs.

Les délégués doivent se familiariser avec le [régime de pension complémentaire](#) les dispositions légales existantes en matière de régime de pension complémentaire et ce afin de conseiller les salariés en connaissance de cause. Cette formation ne concerne évidemment que les délégués des entreprises qui disposent de régimes de pensions complémentaires.

- [L'égalité de traitement entre femmes et hommes, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.](#)

Les formations associées à ce domaine ont pour objet de fournir aux délégués le savoir-faire leur permettant de détecter et d'identifier plus facilement les situations de discrimination et d'apporter des preuves pertinentes. Une attention particulière est portée à la maîtrise d'action de lutte contre les discriminations et les inégalités. En plus, les enjeux en matière de politique sociale qui caractérisent les mesures institutionnelles et privées, destinées à faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, sont présentées. Cette formation doit toutefois éviter d'empiéter sur la formation des délégués à l'égalité.

L'ORGANISATION DE LA FORMATION: VERS UN SYSTÈME DE FORMATION CENTRALISÉ POUR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Il convient de remarquer que l'organisation hebdomadaire actuelle des formations de l'EST ne convient pas forcément à la majorité des délégués. Pour plus de flexibilité et pour prendre davantage en considération les impératifs des horaires et des périodes de travail des salariés et des délégués, il importe de proposer également d'autres formats organisationnels: une organisation modulaire (modules de base, modules spécialisés à différents niveaux), la mise à disposition d'information formalisée (brochures, webinaires), des workshops et autres.

Ces mesures sont destinées à concilier au mieux la formation avec la vie familiale et la vie professionnelle des apprenants.



Un système de formation centralisé pour les délégués du personnel, une centralisation des modules de formation, des supports et des manuels de cours, ainsi que la consolidation d'un réseau de formateurs géré par l'EST permettrait à cette dernière de devenir la plateforme de formation de référence, de nature apolitique et non idéologique.

La validation des différents éléments par le Conseil administratif, dans lequel sont représentées les différentes parties prenantes, sera susceptible de permettre la construction d'un système de formation rencontrant les nouveaux défis du monde du travail.

Un tel système présuppose également de prendre en compte différents facteurs additionnels, comme

- les environnements socio-professionnels dans lesquels évoluent les apprenants (secteurs d'activité),
- les compétences individuelles acquises avant l'entrée en formation,
- le nombre de jours de congés-formation de la mandature qui est variable en fonction de la taille de l'entreprise et du type de mandat.
- Lorsqu'un délégué cumule plusieurs mandats, il conserve le congé-formation attaché à chaque mandat, comme par exemple le délégué du personnel qui est simultanément délégué à la sécurité et à la santé.

Le congé-formation, considéré en nombre d'heures, varie en fonction de la taille de l'entreprise et du mandat du délégué sur toute la durée de la mandature. Il peut alors sembler utile et opportun d'établir une offre de formation pour les différents types de délégués: les délégués confirmés (à partir de 2 mandats consécutifs), les délégués débutants (1^{er} mandat) et les délégués suppléants. Viennent s'ajouter à cette offre de formation plurielle des formations spécifiques pour les délégués à la sécurité et à la santé et les délégués à l'égalité.

Vu le nombre restreint de jours de congé de formation pour certains délégués, la formation doit avoir une rentabilité maximale.

Il faut noter qu'au niveau de la mise en œuvre d'un tel système de formation, il importe de se doter d'un système informatisé de gestion et de suivi efficace, ainsi que d'un cadre de personnel adapté.



LA STRUCTURE DE CONSEIL POUR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Afin de prendre conscience de leurs besoins en matière de formation et de la nécessité de renouveler constamment leurs compétences, des services de conseil adéquats sont nécessaires pour amener ce changement et assister les délégués à effectuer leurs choix dans un système d'apprentissage plus complexe.

Le conseil et l'orientation sont déterminants pour motiver les apprenants. Il importe non seulement d'accompagner les délégués dans leurs démarches de formation, mais d'élaborer des parcours de formation, voire de qualification, à la carte qui prend en compte les compétences professionnelles et extra-professionnelles acquises.

Dans le contexte de la formation tout au long de la vie, il est souhaitable que les modules de formation offerts aux délégués soient reconnus pour l'obtention de qualifications formelles référencées dans le Cadre luxembourgeois des qualifications.

LE NOUVEAU PROGRAMME DE FORMATION

L'intégralité des formations proposées aux délégués du personnel, à choisir en fonction du parcours personnel du délégué et du contexte de l'entreprise, contiendront de manière générale sept modules différents. La liste en a été arrêtée le 7 mars 2017, sur base des discussions et pistes reprises dans les pages précédentes. En voici la liste:

- Connaissance de la législation sur la délégation du personnel;
- Compréhension et analyse des données sur l'activité et la situation de l'entreprise;
- Sécurité et santé dans l'entreprise;
- Prévention et gestion des différends collectifs et individuels;
- Formation professionnelle et apprentissage;
- Régime complémentaire de pension;
- Egalité de traitement / Concilier vie familiale et vie professionnelle.



DES CYCLES INNOVATEURS DE FORMATION RÉGIONALE POUR LES COURS DU SOIR

Dans le cadre de la formation gratuite dite « citoyenne », l'EST a lancé en automne 2016 à Wiltz, en coopération étroite avec le Lycée du Nord, un 1^{er} cycle-pilote de cours du soir pour adultes, composé de cinq modules didactiques, suivi en 2017 d'un 2nd cycle inédit, comprenant sept modules.

Les programmes y proposés, entièrement nouveaux, (*consacrés à des sujets aussi variés et actuels que les politiques sociales, l'impact social de la révolution numérique, les énergies nouvelles, les approches innovatrices face aux risques psycho-sociaux, la responsabilité sociale d'entreprise; la protection des données; les dangers des technologies de l'information et de la communication etc...*) sont certifiables par l'EST, par modules individuels et un diplôme est délivré par le Ministre du Travail pour chaque cycle annuel intégralement suivi.

Nonobstant le caractère a priori non qualifiant de ce type de formations, l'EST a pu innover, grâce à la lucidité du Directeur du LNW, Monsieur Pierre Stockreiser, qui a estimé que l'offre didactique de cette formation citoyenne présentait d'étroits liens de connexité avec certaines matières enseignées au Lycée.

Dans le cadre de leur formation continue obligatoire, des membres du corps enseignant de Wiltz ont dès lors pu suivre « in house » des formations offertes par l'EST, reconnues par le directeur de l'établissement, au titre de leur promotion professionnelle.





Il est fort possible d'imaginer la mise en place de nouveaux modules sur d'autres thèmes au gré de réflexions du Conseil administratif de l'EST et de l'évolution des questions relatives au monde du travail.

De nouveaux cycles de cours du soir décentralisés ont par ailleurs débuté en 2017, en collaboration avec les Villes de Differdange et d'Echternach.



Une grande conférence thématique annuelle

L'EST est également intéressée à co-organiser occasionnellement des conférences thématiques liées à l'évolution du monde du travail.

De tels événements permettraient, avec une approche administrative neutre, de faire intervenir théoriciens et praticiens sur des sujets déterminés et de conduire à l'élaboration de publications pertinentes.

Ce type d'activité pourrait se faire en partenariat avec de nombreuses institutions présentes au Grand-Duché et au niveau européen.

Une coopération existe d'ores et déjà avec l'Institut du travail de l'Université de Strasbourg (unité « dialogue social »).



LES ACTIVITÉS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES

RIIFT: *le Réseau International d'Institutions de Formation dans le domaine du Travail*

Le Réseau RIIFT, créé à Turin en mai 2002, a pour but de contribuer à promouvoir les objectifs de l'Organisation internationale du travail (OIT), comme par exemple le <Global compact>, dans les institutions de formation membres.

Il vise en particulier à améliorer la qualité et la pertinence des services rendus par ses membres, en leur facilitant l'accès à des pratiques et à des outils diversifiés en matière de formation, dans les domaines du travail et de partager l'expérience au sein d'une communauté professionnelle transnationale.

Au cours de ses 15 années d'existence, le réseau s'est progressivement élargi à treize institutions membres provenant principalement de l'Union européenne, du sud de la Méditerranée et d'Afrique francophone.

Le RIIFT compte actuellement deux organisations internationales, deux organisations régionales et dix institutions nationales, dont l'EST.

L'EST avait déjà fait preuve, au cours des dernières années, de sa capacité d'adaptation aux changements de la société moderne, aux nouvelles technologies de la communication et aux problématiques sociétales toujours changeantes du III^e millénaire.

Un défi majeur restant la transmission, en temps réel, du savoir-faire et de l'expérience professionnelle à l'ère de la globalisation, l'opportunité d'adhérer à un « knowledge sharing network » en matière de formation spécifique, dans le domaine de l'emploi, a été dûment reconnue et saisie dès 2015.

L'École supérieure du travail, qui assure actuellement la présidence du Réseau RIIFT, avait dès lors récemment le plaisir d'accueillir les membres de cette Organisation paneuropéenne au Grand-Duché du Luxembourg, (plus particulièrement à Esch-Belval et à Remich), pour la XXI^{ème} Rencontre, du 9 au 10 novembre 2017.

Le thème d'actualité socio-juridique proposé par l'EST était « L'impact social de la révolution digitale ».

Des délégations de Belgique, du Cameroun, de France, d'Italie, de Pologne, du Portugal, de Roumanie, de Tunisie ont participé à la Rencontre.

Le secrétariat de séance a été assuré par le Dr. Franz Clément (LISER), qui fut également l'un des conférenciers, aux côtés de M. MICHEL-Edouard Ruben (Fondation IDEA de la Chambre de Commerce) et du directeur de l'EST.



La 1^{ère} journée a été organisée au <ETC>, l'<EST-Training Center>.

M. Marcel Goerend, secrétaire du <LCGB>, la Confédération syndicale chrétienne du Luxembourg et ancien Président du Conseil administratif de l'EST, était intervenant invité.



La 2^{ème} journée se déroula, grâce au généreux soutien de la CSL, la Chambre des Salariés du Grand-Duché, au CEFOS, le Centre de formations et de séminaires, sis à REMICH.

Madame Nora Back, secrétaire du <OGBL>, la Confédération indépendante des Syndicats luxembourgeois, était intervenante invitée.



CEFOS
Centre de Formation et de Séminaires de la CSL
Formations pour les délégués du personnel et à l'égalité

12, rue du Château
L – 5516 Remich



RENCONTRE RIIFT DU 9 AU 10 NOVEMBRE 20 17





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

École supérieure du travail

LUXEMBOURG
LET'S MAKE IT HAPPEN

**Résumé succinct des CONCLUSIONS de la XXIème Rencontre du RIIFT
au Luxembourg les 9 & 10 NOVEMBRE 2017**

Thématique: « L'impact social de la révolution digitale » (VERSION 01 du 14/11/17)

- 1) Les **TIC & l'I.A.** n'impliqueront pas la « **fin du travail** », (ni du droit du travail), mais des modifications (structurelles systémiques) du **salarial** ;(télétravail ; networking etc)
- 2) Un défi majeur s'imposera péremptoirement aux différents **systèmes éducatifs**, qui devront anticiper, se concerter et s'adapter (en temps réel) ;
- 3) Les **liens sociaux** seront susceptibles d'être durablement affectés, eu égard à une **déshumanisation** de l'univers professionnel imputable à la cybernétisation, (à une cadence « loga »-, voire « algorithmique »);
- 4) Des risques de déchéance accélérée du **dialogue social** émergent avec une **désyndicalisation** croissante, qu'il échet de contre-balancer;
- 5) La notion d'**entreprise** sera sujette à des mutations complexes, systém(at)iques et virtuellement illimitées ; (cf. auto-organisation & durée aléatoire & indemnisation « forfaitaire » du travail ; temps minima de repos (droit & obligation à la « déconnexion »); responsabilités respectives en cause..)
- 6) L'effet potentiel des TIC (nanotechnologies, électrosmog etc..) sur la **santé** des personnes professionnellement actives implique une prophylaxie (principe de précaution) spécifique & efficiente (de la part de tous les acteurs du travail);
- 7) « **Border-fading** »privé-professionnel par <Big Data>: priorisation indispensable des **questions d'éthique** et de **protection des données** (personnelles et de propriété intellectuelle);
- 8) **Synergies permanentes** nécessaires entre **partenaires sociaux** actuels, **Gouvernements** (optique tripartite sous l'égide de l'OIT) et **société civile** (proche du « terrain »);
- 9) **Changement de paradigmes** indispensable: « l' **ordolibéralisme** » ; (post-interventionnisme étatique) pourrait contrer le « **néo-taylorisme** » & le « **crowdsourcing** » du « prolétariat virtuel », (enchaîné dans un nuage global);
- 10) Nécessité de **Coopération mondiale** entre **autorités de régulation & contrôle du travail**, (renforcement adaptatif en temps réel des outils législatifs et jurisprudentiels).

Claude Lorang
Président en exercice



CHAMBRE
DES SALAIRES
LUXEMBOURG

RiIFT



CONCLUSION

Plus de 72 ans après sa création, l'EST, en qualité d'administration étatique, a eu l'occasion d'accompagner de près, de manière impartiale, les développements substantiels de la société luxembourgeoise, désormais multiculturelle et plurilingue, par une offre didactique évolutive, s'inscrivant tant dans la tradition du dialogue social, via le «congé-formation» offert à moult générations de représentants du personnel élus au sein des entreprises du secteur privé, que dans la faculté d'accès gratuit de tout citoyen intéressé à la connaissance culturelle générale.

Au XXI^e siècle, l'informatique et la communication mobile universelle en temps réel, sont en passe de se substituer intégralement au support papier, les écrans omniprésents faisant désormais office de documents virtuels..., sans préjudice de l'évolution fulgurante de l'intelligence artificielle, qui contribue de même à diluer encore davantage les critères et normes régissant la propriété intellectuelle, littéraire et artistique...et la protection des données nominatives.

L'EST a traversé l'histoire des récentes révolutions industrielles, en s'appliquant à toujours faire face à la réalité soci(ét)ale, complexifiée sous l'effet conjugué du développement économique autochtone, considéré comme exceptionnel en Europe et de l'internationalisation globale du marché du travail.

De nos jours, l'EST, qui continue à enseigner les spécificités propres au Grand-Duché, n'omet point de les mettre en perspective avec les développements récents de la Grande Région, de l'Europe et du Monde en général.

La provenance de ses usagers, formateurs et partenaires, s'en est vue fortement diversifiée en conséquence.

Le défi majeur des décennies à venir résidera sans doute dans la faculté anticipative de l'enseignement offert sur des besoins professionnels futurs, non-encore définis de façon explicite...

Sommes toutes, sous réserve d'un appui adéquat du pouvoir politique et des partenaires sociaux, l'approche participative et coordinatrice de l'EST, de concert avec les Chambres professionnelles et autres Institutions spécialisées du Luxembourg, a des chances réalistes de contribuer durablement à une formation de qualité au service de son public-cible et, partant, de la paix sociale.



BIBLIOGRAPHIE & SOURCES

RÉFÉRENCES LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

- Projet de loi portant création d'une École Supérieure du Travail, dossier parlementaire 2670.
- Arrêté grand-ducal du 10 novembre 1944, portant création d'une Conférence Nationale du Travail, d'une Commission Paritaire du Marché du Travail et d'une Commission Paritaire de Conciliation, Mémorial A, numéro 13 du 14 novembre 1944.
- Loi du 20 mars 1984 portant création d'une École Supérieure du Travail, Mémorial A, numéro 26 du 23 mars 1984.
- Règlement grand-ducal du 29 décembre 1988 fixant les attributions, la composition numérique ainsi que les modalités de fonctionnement du Conseil administratif de l'École Supérieure du Travail, Mémorial A, numéro 74 du 30 décembre 1988.
- 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, Mémorial A, numéro 116 du 24 décembre 1994.
- Loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, Mémorial A, numéro 59 du 31 mars 2015.
- Loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises, Mémorial A numéro 144, 27 juillet 2015.



LES CENTRES DE FORMATIONS

EST-TRAINING CENTER à ESCH-BELVAL



École supérieure du travail (EST)
1, Porte de France
L- 4360 Esch Alzette
(Entrée avenue du Swing)

Tél. : 247-86202

Fax.: 247-86131

E-mail.: estinfo@est.etat.lu

Site internet : www.est.public.lu

Cours du soir - Cours de fin de semaine



PRESENCE DE L'EST AUCEFOS DE LA CSL A REMICH





LES FORMATIONS INTERNES DE L'EST





LE TRIO ADMINISTRATIF DE SOUCHE DE L'EST DANS SA COMPOSITION DE 1991 À MARS 2018



Photo : février 2018. De gauche à droite : Myriam BACK, Romain JENN, Liliane HARTZ

L'ÉQUIPE DE RENFORT DE L'EST EN 2018



Photo : janvier 2018. De gauche à droite : Bob JACOBY, Isabelle RAMOS-GHETTI, Liliane HARTZ, Marino LANG



LES NOUVELLES FORMES DE COMMUNICATION DE L'EST



L'École



L'École supérieure du travail (EST) est, en tant qu'administration étatique, une institution de formation relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

L'EST, forte de sa tradition de 72 ans dans l'enseignement populaire de proximité, s'inspire par ailleurs de la structure tripartite de partenariat social de l'OIT (Organisation internationale du travail) de l'ONU.

Elle a pour mission de contribuer à la promotion du dialogue social, en dispensant, le cas échéant en collaboration avec les Chambres professionnelles et d'autres institutions spécialisées, un enseignement visant l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation des connaissances, aux citoyens en général et aux salariés ou indépendants en particulier.

Les domaines traités par l'EST sont notamment les sciences humaines, l'économie, la fiscalité, des matières juridiques (tels que le droit constitutionnel ou le droit du travail), la législation de la sécurité sociale et la culture.

Des sujets d'actualité, tels que "l'impact social de la digitalisation dans le monde du travail", "Luxembourg: place financière européenne", "Stratégie pour la création de valeur", "Énergies nouvelles et emploi", etc. sont offertes régulièrement.

Les cours organisés se déroulent soit pendant une demi-journée ou une journée entière (cours de fin de semaine), soit pendant des jours ouvrables hebdomadaires (cours pour délégué(e)s ou leurs suppléants), soit "after-work" (cours du soir).

L'EST assure la promotion gratuite de votre formation, tout en délivrant des certificats ou diplômes de participation.

Les formations organisées par l'EST conformément au Code du travail sont, à l'exception de celles, destinées aux délégué(e)s à la sécurité et à la santé, réservées à l'ensemble des délégué(e)s du personnel élus (effectifs et suppléants), y inclus(es) les délégué(e)s à l'égalité des entreprises luxembourgeoises, bénéficiant d'un "congé-formation" subventionné par l'État.

L'EST assure également la formation et le test d'aptitude pour les futurs cadres dirigeants d'entreprises de travail intérimaire.

Les formations dites "citoyennes" ont lieu dans cinq localités du Grand-Duché:

- › Luxembourg (Athénée de Luxembourg)
- › Esch-Belval „ETC“ = EST Training Center
- › Remich „CEFOS“ = Centre de formation et de séminaires de la Chambre des salariés
- › Differdange (Centre culturel „Kalt Stadhaus“)
- › Wiltz (Lycee du Nord)

L'EST s'applique à adapter encore davantage ses différents cycles de formations aux besoins spécifiques de ses usagers, via une actualisation constante et une progression qualitative des modules spécifiques offerts.

Les personnes en quête d'un emploi peuvent utilement compléter leurs compétences, grâce aux certificats de participation de l'EST, qui représenteront une plus-value pour leurs CV respectifs.

Historique

Pour en savoir plus

Références légales

- › Missions et organisation de l'École supérieure du travail
- › Formations dispensées par l'École supérieure du travail

 Facebook: [École supérieure du travail](#)

 Twitter: [École supérieure du travail](#)

Mail: estinfo@est.etat.lu



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

École supérieure du travail

ÉCOLE SUPÉRIEURE DU TRAVAIL

Nous facilitons votre formation... gratuitement!
*Mir ënnerstëtzen Är Weiterbildung... gratis! • Wir fördern Ihre
Weiterbildung... kostenlos! • We train your skills... for free!*



lifelong-learning.lu

Votre profil:

- Délégué(e) élu(e) du personnel (titulaire, suppléant(e) ou à l'égalité)
- Gestionnaire d'une entreprise de travail temporaire
- Citoyen(ne) intéressé(e)

Nos programmes de formation: (en soirée, les jours ouvrables, certains vendredis ou samedis)

- Sciences sociales et humaines
- Évolution du monde du travail
- Promotion du dialogue social dans les entreprises

Nos centres régionaux de formation:

- Luxembourg
- Esch-Belval : « ETC » = Centre de formation de l'EST
- Remich : « CEFOS » = Centre de formation et de séminaires de la Chambre des Salariés
- Differdange
- Echternach
- Wiltz...



ÉCOLE SUPÉRIEURE DU TRAVAIL
1, Porte de France • L-4360 Esch/Belval
(+352) 247-86202 • SMS Helpline (+352) 621-569388
www.est.public.lu • estinfo@est.etat.lu
Twitter : @EstEstinfo • Facebook : ESTNetwork





REMISE DE DIPLÔMES 2016



REMISE DE DIPLÔMES 2017





INAUGURATION DES COURS DU SOIR À DIFFERDANGE PAR MONSIEUR LE MINISTRE NICOLAS SCHMIT



VISITE DE MONSIEUR BEN FAYOT DANS NOS LOCAUX





RÉFÉRENCES LITTÉRAIRES

- ❖ L'École Supérieure du Travail. Sa constitution et son inauguration, Conférence Nationale du Travail, N°10, Remich, mars 1946.

- ❖ Ben FAYOT, Toute la Vie pour apprendre. Histoire de l'éducation des adultes au Luxembourg, Editions Chambre des Salariés, Luxembourg, 2016.

- ❖ Rapports d'activité de l'École supérieure du travail, 2000-2017.

- ❖ Une proposition commune des 3 chambres professionnelles des parcours de formation « type » pour les délégués du personnel, 7 mars 2017.