

LES PRESTATIONS FAMILIALES
AU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Rapport d'activité

2020



Zukunftskeess
CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS

1. La Caisse pour l'avenir des enfants

1.1 Le Conseil d'administration de la CAE

Le Conseil d'administration se compose du président de la CAE, des représentants des syndicats les plus représentatifs sur le plan national (CGFP, LCGB et OGBL), des représentants des chambres professionnelles patronales (Chambre de l'Agriculture, Chambre de Commerce et Chambre des Métiers) et d'un représentant des professions libérales.

En 2020, le Conseil d'administration a siégé à 9 séances et a tranché sur 385 dossiers, contre 529 en 2019 et 538 en 2018.

Suite à la crise sanitaire et du confinement, les réunions physiques du Conseil d'administration des mois de mars et d'avril 2020 ont été remplacées par des consultations écrites. En outre, jusqu'à la fin de l'année 2020, toutes les réunions physiques ont eu lieu via vidéoconférence.

1.2. L'effectif de la CAE

En 2020, le nombre de postes à plein temps s'élève à 130, auxquels s'ajoutent 5 agents engagés sous le statut du travailleur handicapé et des remplaçants temporaires. L'effectif physique de la CAE s'élève actuellement à 130 agents.

1.3. Le travail dans les différentes directions et départements de la CAE

Pour la Direction de la Coordination informatique et de la maîtrise d'ouvrage, 2020 a été l'année de tous les changements.

Avec l'avènement de la crise sanitaire et les mesures de confinement strictes mises en place dès le 16 mars 2020 afin d'éviter la propagation massive du virus, l'instauration en urgence du travail à distance s'est avérée incontournable pour assurer la continuité opérationnelle de la Caisse.

Grâce à la mise en place rapide d'un accès VPN par le CISS, de la fourniture et l'installation d'ordinateurs portables pour les collaborateurs ne disposant pas d'appareils personnels et du déploiement généralisé du softphone, la Caisse a basculé en mode 100% télétravail (pour les fonctions éligibles) en l'espace de quelques semaines et ce sans impact notable pour les clients.

Face à la fermeture des guichets physiques, de nouveaux services à distance, tel l'envoi de documents électroniques au moyen d'une démarche MyGuichet non-authentifiée, ont été mis en place.

Afin de maintenir les échanges professionnels permettant à la Caisse de fonctionner et de préserver le lien social avec ses collaborateurs, une solution digitale de réunion distancielle ainsi qu'une messagerie instantanée ont été déployées.

Fort de son retour d'expérience dans le contexte de la crise Covid-19, la CAE a décidé d'inscrire le télétravail dans la durée. Combiné à la fermeture définitive des guichets et la mise en service du 3ème et dernier bureau régional à Belval, début décembre 2020, ces mesures ont permis de libérer des surfaces de bureaux devenues inutiles au siège de la CAE. Il s'en est suivi – courant décembre 2020- une vaste action de déménagement des équipements et du matériel informatique.

Toutefois, l'impact de la crise COVID-19 a contraint la CAE à réévaluer les calendriers des projets.

Ainsi, le déploiement du nouveau client GED basé sur celui du Centre informatique de la Sécurité sociale et planifié pour le 1er semestre 2020, a d'abord été décalé au dernier semestre 2020 pour finalement être retardé de trois mois supplémentaires en raison d'un problème technique de dernière minute.

Quant au projet EESSI, les prérequis indispensables à l'utilisation de l'application RINA pour l'échange d'informations entre institutions de la sécurité sociale ont pu être réalisés en collaboration avec le CISS. Ainsi, la notification des documents électroniques structurés (SED) entrants par le biais de la GED, leur rendu au format PDF ainsi que le pré-remplissage des SED sortants à partir de l'application signalétique sont désormais en place.

Pour ce qui concerne la maintenance de l'application centrale de la CAE (PF2), plus de 160 demandes de développements ont été réalisées et plus de 195 nouvelles demandes ont été formulées. Au total, plus de 257 demandes restent ouvertes ou sont en cours de réalisation.

Au sujet des projets d'évolution de PF2, à savoir « Qualité » et « Recouvrement », on retient la finalisation du cahier des charges fonctionnel, réalisé en collaboration avec un prestataire externe.

En 2020, le défi principal de la Direction du Traitement des Prestations a été de garantir aux assurés un service rapide et de qualité ainsi qu'une accessibilité continue et ce malgré un environnement de travail fortement perturbé.

Le Département Prestations familiales a su s'adapter à la situation de crise et le traitement des demandes a été assuré sans faille ni retard. Sur base des expériences accumulées au cours des dernières années, mais aussi durant les phases exceptionnelles de confinement et de déconfinement, le Département Prestations familiales a connu une profonde restructuration en fin d'année 2020. Dans un but d'affectation optimale des ressources disponibles, la taille des équipes de traitement a été élargie et leur nombre est passé de dix à trois unités. Le responsable du département s'est vu attribuer trois adjoints dont les missions englobent non seulement l'encadrement d'une équipe de traitement mais aussi l'amélioration continue de la performance et de la qualité du travail accompli.

Tout comme les années précédentes, le Département Congé parental a connu en 2020 une augmentation du nombre des demandes. Les agents ont su faire face à cette recrudescence et le délai de traitement moyen d'une demande de congé parental est resté extrêmement rapide. Du fait de la crise sanitaire, la CAE a été confrontée à de nombreuses demandes d'interruption de congés parentaux en cours, le plus souvent justifiées par une nécessité de reprise d'activité professionnelle. Ainsi, une cinquantaine de demandes d'interruption ont été accordées par la CAE et ce essentiellement en faveur de personnes actives dans le secteur hospitalier.

En 2020, le Département Relations Clients a connu une profonde restructuration : le département a été scindé en deux services distincts, un service Front Office et un service Back Office, avec des attributions spécifiques et un cadre d'agents défini. Le responsable du département s'est vu attribuer deux adjoints, chacun en charge d'un service. Un effort particulier a également été fourni en matière de formation des agents Relations Clients afin de garantir un service professionnel de qualité à tous les assurés.

L'accessibilité de la CAE restant une priorité, les horaires du standard téléphonique ont été adaptés et garantissent ainsi une accessibilité en continu entre-midi.

La fermeture des guichets pour des raisons sanitaires a été partiellement compensée par une accessibilité électronique accrue, dont notamment la mise en place d'un système permettant l'envoi de documents par voie électronique. La mise en place d'un accueil physique sur rendez-vous est en cours de finalisation et sera opérationnel début 2021.

L'Administration générale, regroupe les Départements des Ressources humaines, des Finances, le Secrétariat général et le Département logistique. En font également partie, le service juridique et le service recouvrement.

Le Département des Ressources humaines continue à jouer un rôle charnière dans l'optimisation de l'organisation journalière et assume de multiples fonctions de support. Ce département en collaboration avec le Département de la Coordination informatique et le département Logistique a organisé la mise en place du télétravail lors de l'intervention de la crise sanitaire du Covid 19. Un cadre réglementaire a été élaboré et des conventions de télétravail ont été signées avec tous les agents qui peuvent profiter de ces mesures. En fonction de l'évolution de la crise, la CAE a adapté à plusieurs reprises son mode de fonctionnement avec des variantes de télétravail plus ou moins intenses et des plans de travail adaptés à la situation. Les bureaux ont été réorganisés tout en respectant la distance physique instaurée dans le cadre des précautions de la crise sanitaire. Durant l'année 2020, la CAE a poursuivi ses mesures de conciliation de la vie professionnelle et privée avec l'ouverture de trois bureaux régionaux à Clervaux, Echternach et Belval. D'importants travaux de mise en place et de déménagement ont eu lieu pendant toute l'année et ceci malgré les contraintes imposées par la crise sanitaire. Un guichet avec deux postes de travail pour la prise de rendez-vous a été aménagé au siège de la Caisse. Le suivi des mises en quarantaine successives du personnel a provoqué un travail de coordination accru pour garantir le bon déroulement et la continuation des activités et pour préserver la santé de tous les collaborateurs.

Le service Formation a été rattaché au Département Méthodes de travail pour profiter des synergies de rédaction de documents de formation. Le Département des RH continue à s'occuper de la formation générale. Une formation du middle management a été lancée et a constitué un investissement conséquent dans la gestion du changement et du développement d'une vision commune. Des cours de langues en anglais et en français et des cours de perfectionnement du contact client ont eu lieu.

Le service Recouvrement continue à récupérer avec beaucoup de rigueur les sommes indûment versées et continue à nouer ses contacts au niveau international pour développer davantage le recouvrement transfrontalier. Le service juridique conseille et soutient les différents départements avec beaucoup d'expertise. Un travail conséquent de recherche d'adresses a été organisé avec les partenaires européens et de nombreuses contraintes ont été émises. En parallèle en vue du développement du nouveau programme informatique de recouvrement, les dossiers sans perspective de recouvrement ont été déchargés.

La centralisation des saisies et cessions a porté ses fruits. Un programme de gestion des saisies cessions a été implémenté en PF2.

La Direction Maîtrise des Prestations a poursuivi ses efforts afin de répondre aux besoins émanant des autres directions de la CAE et de mettre à disposition des agents des outils de travail performants et une mise à jour régulière des procédures de travail. Parallèlement, elle a poursuivi ses efforts pour contrôler continuellement le respect des procédures et le bien-fondé des paiements effectués.

Ensemble avec la Direction de la Coordination informatique et de la maîtrise d'ouvrage, le projet « EESSI » a fait l'objet d'avancées sur le plan technique et au niveau métier. Ce projet européen, issu des règlements européens 883/2004 et 987/2009 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale vise pour la CAE à implémenter l'échange électronique d'informations sur la sécurité sociale (EESSI) entre organismes de sécurité sociale dans l'UE pour la branche prestations familiales. La transition vers EESSI permettra aux institutions de sécurité sociale des Etats membres de communiquer entre elles de manière électronique pour instruire et traiter les dossiers des travailleurs européens en situation de mobilité. Afin de préparer et d'adapter la façon de travailler des agents, qui se traduira en clair par le remplacement progressif de l'échange papier vers l'échange électronique de données, et afin que les agents du département prestations familiales puissent utiliser les formulaires électroniques structurés,

des formations internes générales et spécifiques ont été proposées au courant de l'année 2020 et se poursuivront en 2021 dès que la CAE sera déclarée opérationnelle pour échanger à travers EESSI.

Au sein du Département Contrôle, un effort continu a été fourni afin de réaliser des contrôles ciblés destinés à garantir l'exactitude des dossiers et le bien-fondé des prestations versées. A côté des contrôles automatiques continus grâce à l'application PF2 qui garantissent une réactivité immédiate en cas d'apparition d'anomalie dans un dossier, en 2020, deux campagnes de contrôle spécifiques des données déclaratives ont pu être clôturées sur environ 1500 dossiers luxembourgeois et étrangers. Pour ce faire, la CAE s'est donné les outils de suivi techniques nécessaires afin de pouvoir suivre, tout au long de ces campagnes, l'évolution et l'avancement ainsi que le résultat des contrôles administratifs effectués. Par ailleurs, le recours systématique à des bases de données et une étroite collaboration avec d'autres administrations luxembourgeoises dont notamment le Centre d'affiliation, le FNS, l'ADEM et les services de Police et étrangères ont permis d'élargir le périmètre des contrôles et de limiter la problématique des paiements indus.

Pour garantir le bon fonctionnement des contrôles automatiques continus au niveau technique dans l'application PF2, le Département Contrôle, soutenu par un agent du département Administration générale et les agents nouvellement engagés, a entamé un important travail pour compléter les bases de données de la CAE. Entre mars et novembre 2020, les données d'environ 7300 bénéficiaires de l'allocation familiale ont ainsi pu être contrôlées.

Le contrôle externe a dû réduire ses sorties en raison de la pandémie mais a toutefois pu clôturer 42 enquêtes externes suite à des informations confuses ou de soupçons d'irrégularités. La collaboration avec des organismes étrangers des pays limitrophes a été soignée ceci pour se donner des moyens rapides de contrôle en cas de doute sur une irrégularité dans un dossier ou de soupçon de fraude.

Le Département Méthodes de travail a continué ses efforts en matière de soutien aux agents de traitement des prestations via la communication de notes de services spécifiques et la mise à disposition de lettres types. La mise à disposition aux agents de la CAE d'une plateforme méthodologique regroupant les instructions métier au début de l'année 2019 a été bien établie en 2020 et a été constamment mise à jour. Des efforts seront continuellement nécessaires afin de retranscrire tous les éléments pertinents dans des fiches d'instructions métier et des fiches opérationnelles à destination des agents de traitement, de faciliter l'information contenue dans les fiches et de garantir un accès rapide et logique au thème recherché par l'agent. Au courant de 2020, des discussions ont été entamées en vue de migrer cette plateforme vers un intranet spécifique offrant une communication plus rationnelle et des possibilités de recherche plus approfondies.

Le Département Méthodes de travail a encore connu au courant des derniers mois de 2020 une réorganisation interne e.a. en raison de deux départs en retraite de deux agents de longue date. Avec l'objectif d'harmoniser les informations mises à disposition des agents – nouveaux et anciens – et afin de mettre en place la transition vers EESSI au niveau métier, il a été convenu d'intégrer dès 2021 le département formation dans le nouveau département Méthodes de travail et formation. A partir de 2021, un objectif défini du nouveau département sera d'organiser des séances de formation continue internes afin d'expliquer les adaptations dans les procédures internes et d'illustrer certaines problématiques récurrentes dans les dossiers.

Au début de 2020, le Département Expertise et contentieux a été scindé en deux départements distincts, l'un compétent pour les prestations familiales, l'autre pour le congé parental. Les deux départements ont poursuivi leur travail et leur appui aux agents du traitement des prestations en vue de la résolution de problèmes soulevés dans la gestion de dossiers standard ou non standard. Ce travail

a permis d'améliorer et de préciser en continu les procédures de travail. Au courant de l'année 2020, les deux départements ont contribué à l'évaluation des décisions prises par la CAE que ce soit par rapport au contenu légal, à l'analyse de la situation, au respect des procédures de travail ou encore quant à la forme et à la compréhension par le destinataire, ceci avec l'objectif d'améliorer la qualité du contenu des décisions envoyées au public de la CAE. Les agents des deux départements ont également géré en 2020 les oppositions aux décisions prises par la CAE conformément à l'article 316 du Code de la sécurité sociale et ont soumis un total de 385 dossiers au Conseil d'administration de la caisse.

1.4. La CAE en chiffres

En 2020, le montant du volume global payé par la CAE (prestations familiales et indemnités de congé parental) atteint 1.259.606.560,42€ contre 1.245.723.017,69 € en 2019. Cette hausse s'explique principalement par la hausse du congé parental.

1.4.1 L'allocation familiale

En 2020, le montant total de l'allocation familiale s'élevait à 944.659.279,27 € contre 953.460.664,51 € en 2019, ce qui constitue une diminution à raison de 8,8 millions d'euros.

Au 31 décembre 2020, 116.773 familles avec 195.310 enfants ont bénéficié du montant complet des allocations familiales, contre 116.329 familles avec 195.621 enfants au 31 décembre 2019.

La progression du nombre moyen annuel des familles bénéficiaires des allocations familiales se chiffre à +1,28% en 2020 contre +1,49% en 2019. Le nombre moyen annuel d'enfants bénéficiaires affiche une progression de +0,80% en 2020 contre +1,16% en 2019.

Avec la mise en vigueur de la loi du 23 juillet 2016, on distingue les familles qui sont entièrement sous l'ancienne législation, ceux qui tombent entièrement sous la nouvelle législation et les familles qui relèvent d'un régime mixte. Depuis, tous les enfants tombant sous la nouvelle législation bénéficient du même montant et on ne distingue plus selon le groupe d'enfants. Par contre, les enfants nés sous l'ancienne législation gardent en principe leur montant déterminé en fonction du groupe familial, appelé « montant freeze ».

Voici un tableau qui reflète la situation momentanée au 31 décembre. Il est clair qu'au fil du temps, l'ancien régime va diminuer en faveur des deux autres régimes.

Nombre de familles	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Ancien régime	55.964	52.928	49.805	46.222
Nouveau régime	54.241	57.944	62.236	65.839
Mixte	2.225	3.448	4.288	4.712
Total	112.430	114.320	116.329	116.773

Depuis le 31.12.2018, une majorité de familles relèvent du nouveau régime.

Actuellement, le montant par enfant s'élève à 265 euros par mois auquel s'ajoute le cas échéant une majoration d'âge à raison de 20 euros par enfant de plus de 6 ans et à 50 euros par enfant de plus de 12 ans.

1.4.2 L'allocation de naissance

En 2020, 7.486 femmes ont bénéficié de l'allocation prénatale contre 7.302 en 2019. Le montant versé s'élève à 4.342.104,58 € contre 4.235.379,06 € en 2019.

L'allocation de naissance proprement dite a été versée à 7.606 femmes en 2020 contre 7.309 en 2019 pour un montant de 4.411.708,18 € contre 4.239.439,27 € en 2019.

Ces deux tranches de l'allocation de naissance sont réservées aux femmes.

Finalement, 7.236 parents ont bénéficié en 2020 de l'allocation postnatale contre 7.133 en 2019 pour un montant de 4.197.097,08 € contre 4.136.830,59 € en 2019.

En comparant les chiffres de 2020 par rapport à 2019, on constate que le nombre des allocations de naissances a augmenté en nombre à raison de 584 unités, ce qui représente une hausse de +2,69%.

Le montant global des trois tranches de l'allocation de naissance en 2020 s'élève à 12.950.909,84 € contre 12.611.648,92 € en 2019, ce qui représente une augmentation de +2,69% par rapport à 2019.

1.4.3 L'allocation de rentrée scolaire

La dépense pour l'allocation de rentrée scolaire s'élève à 31.199.530,86 € en 2020 contre 31.364.753,76 € en 2019, ce qui correspond à une diminution de -0,53%.

Le nombre d'enfants bénéficiaires de l'allocation de rentrée scolaire du mois d'août se répartit comme suit:

Catégorie	2018	2018/2019	2019	2019/2020	2020
6-11 ans	59.954	+621	60.575	+942	61.517
plus 12 ans	66.648	-459	66.189	+793	66.982
Total enfants	126.602	+162	126.764	+1.735	128.499
Var. en %		+0,13%		+1,37%	

1.4.4 L'allocation d'éducation

Au 31 décembre 2020, l'allocation d'éducation - abolie au 1er juin 2015 par la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du paquet d'avenir - a bénéficié encore à 1 famille. La dépense annuelle n'affiche que 84.241,88 € en 2020 contre 943.436,40 € en 2019.

1.4.5 L'allocation spéciale supplémentaire

Au 31.12.2020 on comptait 2.316 bénéficiaires de l'allocation spéciale supplémentaire contre 2.570 au 31.12.2019, ce qui constitue une diminution de 254 bénéficiaires ou -9,88%.

Le montant afférent s'élève à 7.066.454,25 € en 2020 contre 7.729.041,92 € en 2019.

1.4.6. Le boni pour enfant

Le boni pour enfant a été aboli au 01.08.2016 par la loi du 23 juillet 2016 en matières de prestations familiales et son montant a été intégralement inclu dans celui de l'allocation familiale.

La dépense n'affiche que 378.775,41 € en 2020 contre 468.006,98 € en 2019.

1.4.7 L'indemnité de congé parental

La dépense pour l'indemnité de congé parental affiche en 2020 une hausse de +9,50 % avec une dépense totale de 270.333.823,16 € contre une dépense de 246.874.507,12 € pour 2019.

Le congé parental est en constante augmentation. La flexibilisation des périodes et l'augmentation de l'indemnité du congé parental contribuent largement à la poursuite du succès qu'il connaît depuis la réforme intervenue en 2016.

Les tableaux ci-dessous illustrent plus en détail l'évolution du congé parental depuis son introduction en 1999.

a) Comparaison entre le 1er et le 2e congé parental - situation au 31 décembre de chaque exercice

	Femmes 1^{er} congé	Hommes 1^{er} congé	Femmes 2^e congé	Hommes 2^e congé
1999	1323	60	20	30
2000	1707	79	69	156
2001	1886	75	96	240
2002	1951	104	122	394
2003	2143	91	158	521
2004	2155	107	170	541
2005	2325	96	186	611
2006	2389	105	199	644
2007	2285	111	181	591
2008	2526	124	248	697
2009	2681	106	241	788
2010	2921	110	231	866
2011	2711	119	242	849
2012	2879	116	204	826
2013	2859	141	169	908
2014	3006	122	200	928
2015	3268	149	221	957
2016	3320	187	237	976
2017	4058	327	519	3347
2018	4287	402	588	4319
2019	4364	456	580	4987
2020	4555	486	529	5316

Depuis la réforme du congé parental en 2016, le congé parental est devenu plus attractif pour les hommes. Dans le passé la majorité du congé parental était prise par des femmes. En 2018, on a atteint quasi la parité entre les sexes. Au 31.12.2019, les hommes ont dépassé les femmes de 10%. Au 31.12.2020, 5.802 hommes contre 5.084 femmes ont pris le congé parental ce qui constitue un écart de 14%.

b) Comparaison congé parental à plein-temps et à mi-temps - situation au 31 décembre de chaque exercice

Année	Femmes Mi-temps	Femmes Pl-temps	Femmes congé fractionné	Hommes Mi-temps	Hommes Pl-temps	Hommes congé fractionné
1999	342	1001		31	59	
2000	606	1170		108	127	
2001	738	1244		166	149	
2002	760	1313		255	243	
2003	848	1453		331	281	
2004	877	1448		354	294	
2005	902	1609		413	294	
2006	943	1645		429	320	
2007	900	1566		373	329	
2008	1059	1715		508	313	
2009	1185	1737		548	346	
2010	1259	1893		614	362	
2011	1143	1810		603	365	
2012	1187	1896		600	342	
2013	1180	1848		664	385	
2014	1325	1881		686	364	
2015	1302	2187		719	387	
2016	1275	2282		679	484	
2017	1231	3064	282	1334	1378	962
2018	1163	3183	529	1326	1366	2029
2019	1146	3223	575	1331	1569	2543
2020	1092	3411	581	1297	1702	2803

Le tableau ci-dessus révèle que les femmes optent majoritairement pour le congé parental à plein temps. On peut estimer que le congé parental à mi-temps a reculé en faveur du congé fractionné. Pour les pères également, le congé parental à mi-temps a régressé par opposition au congé fractionné qui augmente de 10,2% pour les hommes.

1.4.8 Dépense totale

Évolution de la dépense totale par prestation

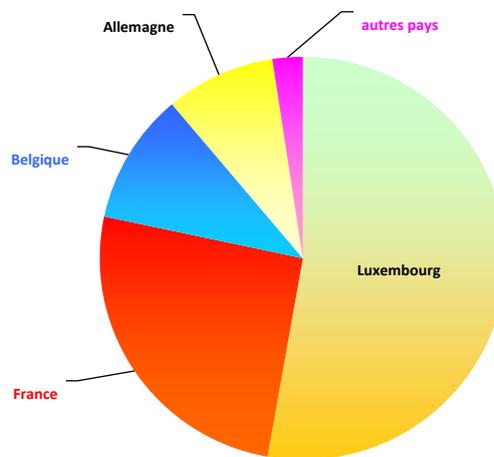
Année	Allocation de maternité	Allocations de naissance	Allocations familiales avec boni pour enfants	Allocation de rentrée scolaire	Allocation d'éducation	Congé parental	Total
2016	29.381,63 €	11.591.329,23 €	936.112.570,03 €	30.495.471,08 €	39.283.098,60 €	84.022.821,49 €	1.101.534.672,06 €
2017	3.104,32 €	12.037.124,23 €	937.069.422,84 €	29.377.948,75 €	15.216.764,36 €	166.256.167,23 €	1.159.960.531,73 €
2018	-6.208,64 €	12.352.512,23 €	947.682.233,67 €	31.137.148,27 €	6.639.186,15 €	221.307.607,49 €	1.219.112.479,17 €
2019	0,00 €	12.611.648,92 €	953.928.671,49 €	31.364.753,76 €	943.436,40 €	246.874.507,12 €	1.245.723.017,69 €
2020	0,00 €	12.950.909,84 €	945.038.054,68 €	31.199.530,86 €	84.241,88 €	270.333.823,16 €	1.259.606.560,42 €

On a constaté que les allocations familiales ont diminué. Cette diminution est largement compensée par l'augmentation importante du congé parental, de sorte que la dépense totale augmente de 13,9 millions d'euros ou de +1,11%.

Evolution de la dépense totale par pays de destination

Année	Luxembourg	Allemagne	Belgique	France	Autres pays UE	Pays hors UE	Total
2016	576.863.483,43 €	93.506.971,85 €	124.708.095,74 €	277.595.644,62 €	28.592.919,49 €	267.556,93 €	1.101.534.672,06 €
2017	617.913.155,90 €	99.098.225,44 €	124.050.602,23 €	288.661.246,30 €	30.313.669,42 €	-76.367,56 €	1.159.960.531,73 €
2018	644.597.460,63 €	107.655.393,66 €	129.888.850,28 €	305.836.350,37 €	30.836.235,78 €	298.188,45 €	1.219.112.479,17 €
2019	655.030.537,23 €	109.509.333,71 €	131.225.784,59 €	318.903.487,12 €	30.630.225,22 €	423.649,82 €	1.245.723.017,69 €
2020	664.841.143,63 €	110.189.407,18 €	132.552.953,49 €	321.744.020,01 €	29.891.421,03 €	387.615,08 €	1.259.606.560,42 €

Dépense totale 2020



Ce diagramme souligne la situation exceptionnelle du Luxembourg qui exporte 47,2% des prestations familiales à l'étranger.