

LES PRESTATIONS FAMILIALES
AU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Rapport d'activité

2021



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 2021 le Conseil d'administration a siégé à 9 reprises et a tranché sur 482 dossiers, contre 387 en 2020 et 529 dossiers en 2019.

En raison de la crise sanitaire, les réunions physiques du Conseil d'administration des mois de janvier jusqu'au mois de juillet ont eu lieu via vidéoconférence. A partir du mois de septembre les réunions ont eu lieu par le système hybride (en présentiel/via vidéo).

Le programme de travail de la caisse pour la période de 2022 à 2024 a été approuvé par le Conseil d'administration dans la séance du 19.10.2021. Le principal objectif consiste à réorganiser le Département du Contrôle.

Il y a lieu de noter que les grands projets du programme de travail venu à échéance le 31 décembre 2021, à savoir la conciliation vie professionnelle – vie privée des collaborateurs de la caisse ainsi que la réorganisation à fond du Département Relations Clients - ont pu être réalisés de façon exemplaire.

Un des sujets les plus discutés au sein du Conseil d'administration était certainement la problématique du droit à l'allocation familiale pour les enfants du conjoint ou du partenaire des travailleurs frontaliers, suite à un arrêt de la Cour de Justice européenne d'avril 2020. Cet arrêt nécessite une adaptation législative et la présidence de la Caisse a activement participé à l'élaboration du projet de loi 7828, déposé le 1er juin 2020 par Madame la Ministre de la Famille à la Chambre des Députés. La CAE a espéré vivement que le projet ait pu être adopté rapidement par le législateur, mais l'avis du Conseil d'État n'est malheureusement pas encore disponible fin décembre 2021 ; probablement en raison de la charge importante de la Haute Corporation liée aux nombreux lois entourant la pandémie actuelle.

Depuis mars 2021, la CAE a commencé le traitement des dossiers conformément à l'arrêt de la Cour et des conclusions du Conseil supérieur de la sécurité sociale en analysant pour chaque cas si le travailleur pourvoit ou non à l'entretien des enfants de son conjoint, ce qui se traduit par un travail fastidieux et conduisant en même temps à de nouveaux litiges.

1.2. L'effectif de la CAE

En 2021, le nombre de postes à plein temps s'élève à 142, 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 125 agents.

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

Passé le plus dur de la crise sanitaire avec des adaptations quotidiennes nécessaires, l'année 2021 a marqué un retour à une situation plutôt normale.

Le déploiement du nouveau client GED (gestion électronique des dossiers) suivi d'une mise en œuvre progressive du projet EESSI ont pu se dérouler conformément au calendrier revu fin 2020.

Pour rester dans le domaine de l'échange électronique de données, c'est dans une optique de simplification administrative et en vue d'une réduction efficace des charges administratives que la Caisse a initié plusieurs projets d'échanges des données avec des acteurs institutionnels de la place.

Forte de son expérience acquise au cours des dernières années en matière d'échange de données de masse avec les caisses françaises (échange de masse d'attestations de paiement qui intervient de manière complémentaire à l'EESSI), la CAE en a revu les spécifications techniques de manière à le généraliser et à l'ouvrir aux institutions compétentes d'autres pays membres de l'UE tombant sous le régime du Règlement (CE) n° 883/2004. Une première mise en œuvre d'un tel échange a été initiée avec les CAF de la Wallonie.

Pour ce qui concerne les projets d'évolution de l'application centrale de la CAE (PF2), à savoir les projets « Qualité » et « Recouvrement », une première version d'un prototype correspondant à la mise en œuvre d'un ensemble cohérent de fonctionnalités a été réalisée par le CISS et doit permettre à la CAE d'évaluer l'utilisabilité du produit final.

Au sujet de la maintenance de l'application centrale de la CAE (PF2), plus de 230 demandes de développements ont été réalisées et plus de 165 nouvelles demandes ont été formulées. Au total, 260 demandes restent ouvertes ou sont en cours de réalisation.

Au cours de l'année 2021, la Direction du Traitement des Prestations a réussi à garantir une accessibilité continue et à assurer un service rapide et de qualité et ce malgré un environnement de travail encore fortement perturbé.

Le Département Prestations familiales a consolidé la profonde restructuration entamée fin d'année 2020 et les agents affectés au département ont réussi à évacuer sans heurts une quantité de travail en constante augmentation depuis les dernières années. Les délais de traitement d'une demande d'allocation familiale ou d'une prime de naissance ont été de l'ordre de quelques jours, reflet d'une organisation performante du département et fruit d'un investissement en matière de formation initiale et continue des agents de traitement.

Parmi les défis relevés en matière de prestations familiales au cours de l'année 2021, il y a lieu de citer notamment la mise en œuvre de la décision du Gouvernement luxembourgeois de procéder à une indexation rétroactive de l'allocation familiale, ainsi que la gestion de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne rendu le 2 avril 2020 et ayant trait au droit à l'allocation familiale pour les enfants du conjoint d'un travailleur frontalier.

Depuis l'entrée en vigueur de la réforme du congé parental fin 2016, le Département Congé doit faire face à un nombre de demandes en constante augmentation. Malgré cela, le délai de traitement moyen d'une demande de congé parental est resté extrêmement court et les confirmations d'octroi d'un congé parental tout comme les refus sont envoyés dans des délais optimaux, permettant ainsi aussi bien au demandeur qu'à son employeur de disposer du temps nécessaire pour s'organiser au mieux.

A signaler que dans le cadre de l'analyse souvent complexe des conditions d'octroi liées à l'affiliation obligatoire, une étroite et fructueuse collaboration a été mise en place au cours de l'année avec le Centre commun de la sécurité sociale. Les échanges notamment avec le Département contrôle du Centre commun sont excellents, grâce à l'engagement des collaborateurs des deux côtés.

En 2021, les deux entités composant le Département Relations Clients ont atteint tous les objectifs fixés. Le service Front Office a rempli son rôle d'interlocuteur de prédilection avec les assurés et les services

et administrations du monde de l'enfance. L'accessibilité continue, priorité assumée de la CAE, a été garantie aussi bien par le biais d'un standard téléphonique renforcé, que par celui du traitement des demandes formulées en ligne par les assurés, celles-ci étant généralement traitées le jour même de leur formulation.

Le service Back Office a pour sa part fait face à une nette recrudescence des documents fournis de manière électronique, phénomène qui est susceptible de s'amplifier au cours de 2022 avec la mise en place prévue d'une application mobile dédiée à la CAE.

L'Administration générale regroupe les Départements Ressources humaines, Comptabilité et Finances, le Secrétariat général, le Département Logistique, ainsi que les services Recouvrement et Juridique.

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. L'année 2021 a encore été fortement marqué par les perturbations liées au Covid 19. Le suivi des mesures sanitaires a nécessité un effort accru au niveau des Ressources humaines. L'organisation de travail en mode présentiel et en télétravail a porté ses fruits et a donné une grande flexibilité à tout un chacun. Grâce à cette organisation flexible, la CAE a minimisé le risque d'infection au travail et a également maîtrisé le taux d'absentéisme. 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 instauré dans le cadre des précautions de la crise sanitaire. Le suivi des mises en quarantaine successives du personnel a provoqué un travail de coordination géant pour garantir le bon déroulement et la continuation des activités et pour préserver la santé de tous les collaborateurs. La nouvelle forme de travailler nécessite de nombreuses adaptations en matière de communication. Pour le déploiement pratique des différentes mesures instaurées, les Département RH et Logistique ont fait preuve d'une collaboration excellente.

Une série de formation sous forme de webinaires a eu lieu sur la lutte contre la fraude en matières de prestations familiales. L'objet en était de sensibiliser les collaborateurs sur les aspects de lutte contre la fraude et de nouer des contacts avec d'autres institutions de la sécurité sociale aussi bien au niveau national qu'au niveau international.

Le Service Recouvrement continue à récupérer avec beaucoup de rigueur les sommes indûment versées et continue à échanger au niveau international pour développer davantage le recouvrement transfrontalier. Les travaux de développement d'une nouvelle application informatique ont été lancés. La mise en œuvre du programme européen ESSI facilite les échanges entre tous les acteurs de la sécurité sociale européenne.

Le Service Juridique conseille et soutient les différents départements avec beaucoup d'expertise.

Le Département Comptabilité et Finances a optimisé son fonctionnement interne par le développement de nouvelles fonctionnalités dans le programme de gestion. Le développement et l'extension continue du datawarehouse permet de gagner du temps dans l'établissement des prévisions budgétaires et financières.

La Direction Maîtrise des Prestations a poursuivi sa collaboration avec les autres directions afin de répondre aux besoins émanant du métier et d'offrir aux agents des outils de travail performants et une mise à jour régulière des procédures de travail, nécessaires au traitement des dossiers.

En collaboration avec la Direction de la Coordination informatique et de la maîtrise d'ouvrage, le projet « EESSI » (Echange électronique d'informations sur la sécurité sociale) a pu aboutir au courant de l'année 2021 avec l'entrée officielle de la CAE dans l'échange européen des données de sécurité sociale en date du 01.04.2021 pour la branche prestations familiales. Pour rappel, à la base du projet européen EESSI sont les règlements européens 883/2004 et 987/2009 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Cette transition vers EESSI permettra aux institutions de sécurité sociale des États membres de communiquer entre elles de manière électronique pour instruire et traiter les dossiers des travailleurs européens en situation de mobilité. Comme une transition de l'échange papier vers l'échange électronique de données ne se passe pas du jour au lendemain, un travail préalable sur le plan technique et au niveau métier était nécessaire. Ainsi, les agents du Département Prestations familiales ont été formés dès 2020 à l'utilisation des formulaires électroniques structurés, et des formations internes spécifiques ont été tenues en 2021 avant que la CAE n'ait été déclarée opérationnelle pour échanger à travers EESSI. Des contacts réguliers ont eu lieu et se poursuivent avec les points de contacts EESSI des autres États membres participant à l'échange électronique en vue d'une concertation sur les bonnes pratiques métier.

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. À côté des contrôles automatiques continus grâce à l'application PF2, en 2021, une campagne de contrôle spécifique liée aux dossiers en relation avec le Brexit a été menée avec l'aide des outils de suivi techniques mis en place en 2020 pour pouvoir suivre, tout au long des campagnes de contrôle, l'évolution et l'avancement ainsi que le résultat des contrôles administratifs effectués. Le dispositif contrôle des dossiers fera l'objet de travaux plus poussés dans les mois et années à venir afin de détecter les moyens et opportunités de les automatiser davantage dans nos applications métier.

Par ailleurs, une étroite collaboration en matière d'entraide avec d'autres administrations luxembourgeoises dont notamment le Centre d'affiliation, le FNS, l'ADEM, les services de la Police et les caisses étrangères a permis d'élargir le périmètre des contrôles, de limiter la problématique des paiements indus et de faciliter les demandes de remboursement de prestations indûment touchées.

Au courant de l'année 2021, un vaste travail d'analyse a été réalisé sur le contrôle de la gestion des études au niveau de la CAE. Les dossiers impactés par ce contrôle concernent les bénéficiaires-élèves qui restent éligibles au maintien de l'allocation familiale au-delà de leur 18^e anniversaire en raison de leur fréquentation scolaire. Durant les mois d'août à novembre de chaque année, plusieurs milliers de dossiers, résidents et non-résidents, doivent être vérifiés par les agents du traitement des prestations pour vérifier la condition du maintien de l'allocation familiale. Au vu du traitement de ce volume de dossiers dans ce bref laps de temps, le Département Contrôle a procédé à une analyse séquentielle de ce volet de travail afin d'améliorer la procédure métier pour les années à venir. Cette procédure vise à détecter des voies d'amélioration de communication avec les différentes écoles, d'éviter des paiements indus et de clarifier l'information mise à disposition des gestionnaires pour prendre rapidement une décision fondée sur la condition d'études.

Au courant de l'année 2021, le contrôle externe a pu progressivement reprendre ses sorties en fonction de l'évolution de la pandémie. Pour rappel, le contrôle externe vise essentiellement de vérifier la condition de domicile et de résidence dans les dossiers résident suite à des informations confuses ou de soupçons d'irrégularités. La collaboration avec les caisses d'allocations familiales de nos 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 poursuivi ses efforts pour soutenir les agents de traitement des prestations via la communication de fiches méthodologiques métier et la mise à disposition de lettres

types. L'offre 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 est constamment mise à jour. Des efforts sont 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. Entamé en 2020, le travail de réflexion sur la migration de cette plateforme vers un intranet spécifique offrant une communication plus rationnelle et des possibilités de recherche plus approfondies a continué et divers outils ont été analysés mais qui n'ont cependant pas encore répondu à toutes les attentes.

Suite à la réorganisation interne du Département Méthodes de travail en 2020, l'ancien service Formation a été intégré 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. Des séances de formation continue internes ont été tenues pour les agents du traitement des prestations sur l'échange EESSI. Parallèlement, une formation théorique et pratique a été organisée pour une dizaine de nouveaux agents stagiaires engagés fin 2020. Organisée en divers modules et suivant les différents départements d'affectation, la formation de ces agents s'est terminée en décembre 2021.

Les Départements Expertise et contentieux, l'un en charge de l'allocation familiale et des primes, l'autre en charge de l'indemnité de congé parental, 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. 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 traité en 2021 les oppositions aux décisions présidentielles prises par la CAE conformément à l'article 316 du Code de la sécurité sociale et ont soumis ces dossiers au conseil d'administration de la caisse.

1.4. La CAE en chiffres

En 2021, le montant du volume global payé par la CAE (prestations familiales et indemnités de congé parental) atteint 1.267.697.572,38 € contre 1.259.606.560,42 € en 2020. Cette hausse s'explique principalement par la hausse du congé parental.

1.4.1 L'allocation de naissance

En 2021, 7.655 femmes ont bénéficié de l'allocation prénatale contre 7.486 en 2020. Le montant versé s'élève à 4.439.549,62 € contre 4.342.104,58 € en 2020.

L'allocation de naissance proprement dite a été versée à 7.707 femmes en 2021 contre 7.606 en 2020 pour un montant de 4.469.711,18 € contre 4.411.708,18 € en 2020.

Finalement, 7.366 parents ont bénéficié en 2021 de l'allocation postnatale contre 7.236 en 2020 pour un montant de 4.271.920,95 € contre 4.197.097,08 € en 2020.

En comparant les chiffres de 2021 par rapport à 2020, on constate que le nombre des allocations de naissance a augmenté en nombre à raison de 400 unités, ce qui représente une hausse de +1,79%.

Le montant global des trois tranches de l'allocation de naissance en 2021 s'élève à 13.181.181,75 € contre 12.950.909,84 € en 2020, ce qui représente une augmentation de +1,78% par rapport à 2020.

Taux des allocations de naissance:

Les allocations de naissance sont payées en 3 tranches de 580,03 euros.

1.4.2 L'allocation familiale

En 2021, le montant total de l'allocation familiale s'élevait à 939.103.367,02 € contre 944.659.279,27 € en 2020, ce qui constitue une diminution à raison de 5,56 millions d'euros.

Au 31 décembre 2021, 117.985 familles avec 196.921 enfants ont bénéficié du montant complet de l'allocation familiale, contre 116.773 familles avec 195.310 enfants au 31 décembre 2020.

La progression du nombre moyen annuel des familles bénéficiaires de l'allocation familiale se chiffre à +0,58% en 2021 contre +1,28% en 2020. Le nombre moyen annuel d'enfants bénéficiaires affiche une progression de +0,14% en 2021 contre +0,80% en 2020.

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 du 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 », à moins qu'il n'y ait une interruption de droit.

Voici un tableau qui reflète la situation momentanée au 31 décembre. On remarque qu'au fil du temps, l'ancien régime diminue par rapport aux deux autres régimes.

Nombre de familles	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Ancien régime	55.964	52.928	49.805	46.222	43.206
Nouveau régime	54.241	57.944	62.236	65.839	69.824
Mixte	2.225	3.448	4.288	4.712	4.955
Total	112.430	114.320	116.329	116.773	117.985

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

Taux de l'allocation familiale au 31.12.2021

Avec la loi budgétaire du 17 décembre 2021, l'allocation familiale est réindexée rétroactivement au 01.10.2021.

Le montant de base s'élève à 31,75 à l'indice 100 ou 271,66 € par enfant.

Les majorations d'âge s'élèvent à:

- 2,40 à l'indice 100 ou 20,53 € à partir de 6 ans
- 5,99 à l'indice 100 ou 51,25 € à partir de 12 ans.

1.4.3 L'allocation spéciale supplémentaire

Au 31.12.2021 on comptait 2.113 bénéficiaires de l'allocation spéciale supplémentaire contre 2.316 au 31.12.2020, ce qui constitue une diminution de 203 bénéficiaires ou -8,77%.

Le montant afférent s'élève à 6.258.343,58 € en 2021 contre 7.066.454,25 € en 2020.

Taux de l'allocation spéciale supplémentaire

Le montant de l'allocation spéciale supplémentaire est fixé à 200 euros par mois.

1.4.4 L'allocation de rentrée scolaire

La dépense pour l'allocation de rentrée scolaire s'élève à 31.667.116,66 € en 2021 contre 31.199.530,86 € en 2020, ce qui correspond à une augmentation de +1,50%.

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

Catégorie	2019	2019/2020	2020	2020/2021	2021
6-11 ans	60.575	+942	61.517	-13	61.504
plus 12 ans	66.189	+793	66.982	+589	67.571
Total enfants	126.764	+1.735	128.499	+576	129.075
Var. en %		+1,37%		+0,45%	

Taux de l'allocation de rentrée scolaire

L'allocation de rentrée scolaire s'élève à:

- 115 € pour un enfant entre 6 et 12 ans
- 235 € pour un enfant de 12 ans et plus

1.4.5 Autres Prestations

- **L'allocation de maternité**

L'allocation de maternité a été abolie au 1er juin 2015 par la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du paquet d'avenir.

Pour l'exercice 2021, on a constaté uniquement deux allocations de maternité restantes au montant total de 6.208,64 € sont à restituer à l'État.

- **L'allocation d'éducation**

L'allocation d'éducation a également été abolie et la dépense annuelle n'affiche plus que 33.638,49 € en 2021 contre 84.241,88 € en 2020.

- **Le boni pour enfant**

Le montant de l'ancien boni pour enfant a été intégralement intégré dans celui de l'allocation familiale.

La dépense n'affiche plus que 182.775,57 € en 2021 contre 378.775,41 € en 2020.

1.4.6 L'indemnité de congé parental

Au 31 décembre 2021, on comptait 11.636 bénéficiaires de congé parental contre 10.886 au 31 décembre 2020.

La dépense pour l'indemnité de congé parental affiche en 2021 une hausse de +4,88 % avec une dépense totale de 283.535.701,53 € contre une dépense de 270.333.823,16 € pour 2020.

Le congé parental est en constante augmentation quoiqu'on peut constater un ralentissement de la progression. En effet, en 2021 le nombre de bénéficiaires s'est accru de +3,14% contre +7,33% en 2020 et +12,51% en 2019.

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

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
2012	2 879	116	204	826
2013	2 859	141	169	908
2014	3 006	122	200	928
2015	3 268	149	221	957
2016	3 320	187	237	976
2017	4 058	327	519	3 347
2018	4 287	402	588	4 319
2019	4 364	456	580	4 987
2020	4 555	486	529	5 316
2021	4 882	523	568	5 663

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 31.12.2021, 6.186 hommes contre 5.450 femmes ont pris le congé parental, ce qui constitue un écart de 13,5%.

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

Année	Femmes Mi-temps	Femmes PI-temps	Femmes congé fractionné	Hommes Mi-temps	Hommes PI-temps	Hommes congé fractionné
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
2021	1189	3651	610	1436	1796	2954

Le tableau ci-dessus révèle que les femmes optent majoritairement pour le congé parental à plein temps. En revanche, les hommes ont clairement une préférence pour le congé parental fractionné.

Taux du congé parental

L'indemnité de congé parental est un revenu de remplacement calculé sur base:

- des revenus pensionnables déclarés par l'employeur auprès du Centre commun de la sécurité sociale pendant les 12 mois précédant le début du congé parental ;
- de la moyenne des heures prestées au cours des 12 mois précédant le début du congé parental.

L'indemnité de congé parental est plafonnée à 5/3 du salaire social minimum et ne peut être inférieure au salaire social minimum pour une tâche complète.

Les limites applicables varient en fonction de la moyenne des heures prestées:

Pour un CP temps plein (montant brut en €):

Moyenne des heures prestées	Limite inférieure	Limite supérieure
40	2.256,95 €	3.761,59 €
30	1.692,71 €	2.821,19 €
20	1.128,48 €	1.880,80 €
10	564,24 €	940,40 €

Pour un CP mi-temps:

Tâche (heures/semaine)	Limite inférieure	Limite supérieure
40	1.128,48 €	1.880,80 €
30	846,36 €	1.410,60 €
20	564,24 €	940,40€
10	n.a.	n.a.

Pour un CP fractionné:

Tâche (heures/semaine)	Limite inférieure	Limite supérieure
40	451,39 €	752,32 €
30	n.a.	n.a.
20	n.a.	n.a.
10	n.a.	n.a.

1.4.7 Dépense totale

Évolution de la dépense totale par prestation

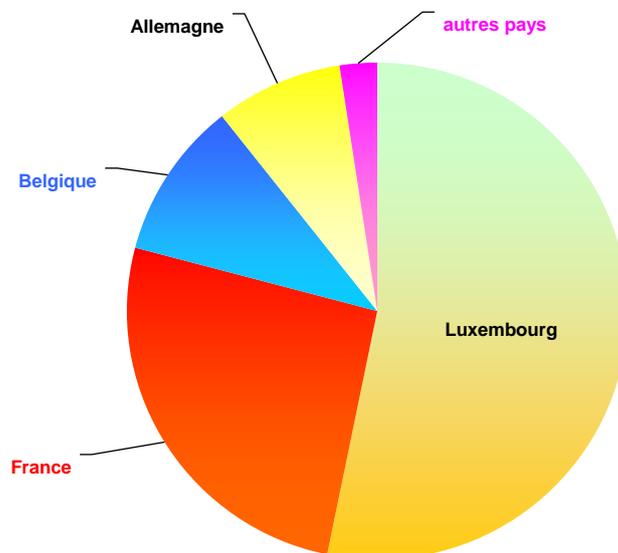
Année	Allocation de maternité	Allocations de naissance	Allocation familiale avec boni pour enfant	Allocation de rentrée scolaire	Allocation d'éducation	Congé parental	Total
2017	3.104,32 €	12.037.124,23 €	937.069.422,84 €	29.377.948,75 €	15.216.764,36 €	166.256.167,23 €	1.159.960.531,73 €
2018	-6.208,64 €	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 €
2021	-6.208,64 €	13.181.181,75 €	939.286.142,59 €	31.667.116,66 €	33.638,49 €	283.535.701,53 €	1.267.697.572,38 €

La dépense totale augmente de 8 millions d'euros ou de +0,64%. En revanche, l'allocation familiale a diminué de 5,56 millions d'euros face à une augmentation importante du congé parental de 13,20 millions d'euros.

Évolution 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
2021	674.556.462,61	104.459.611,45	129.824.746,23	328.278.683,25	30.087.550,06	490.518,78	1.267.697.572,38

Dépense totale 2021



Ce diagramme souligne la situation exceptionnelle du Luxembourg qui exporte 46,79% des prestations familiales à l'étranger.