LES PRESTATIONS FAMILIALES

AU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Rapport d'activité 2023

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), d'un représentant des professions libérales, de deux représentants du ministre ayant la Famille dans ses attributions et d'un représentant du ministre ayant le Budget dans ses attributions.

En 2023, la CAE a rédigé 5.410 décisions présidentielles dont 4.257 concernant les prestations familiales (y inclus les primes de naissance et l'allocation pour enfants handicapés) et 1.153 concernant le congé parental.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une opposition par le concerné qui est alors soumise au Conseil d'administration. Ainsi, le Conseil d'administration a siégé à 8 reprises et a tranché sur 513 dossiers (392 prestations familiales et 121 congé parental), contre 452 en 2022 et 470 dossiers en 2021.

En outre, 75 affaires ont été déposées au Conseil arbitral de la sécurité sociale, dont 45 affaires concernant les prestations familiales et 30 affaires concernant le congé parental.

En 2023, la Conseil d'administration a approuvé un nouvel règlement d'ordre interne dans sa séance du 26 septembre. Ce document, après avis de l'Inspection générale de la sécurité sociale, a été approuvé et publié par le Ministre de la Famille par arrêté ministériel du 28 novembre 2023 au Journal officiel.

1.2. L'effectif de la CAE

En date du 4 décembre 2023, le nouveau statut du personnel de la Caisse pour l'avenir des enfants a été publié au mémorial. Le nombre maximal de postes à pourvoir auprès de la Caisse s'élève dorénavant à 152 unités.

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

En 2023, suite au départ d'un membre de la Direction, la CAE a restructurée son organisation en misant sur les capacités et compétences internes plutôt que de procéder au recrutement externe. La réorganisation de la Caisse a notamment été marquée par le rattachement direct à la Présidente de plusieurs départements (Secrétariat général, Expertise Prestations familiales, Expertise Congé parental et Contrôle) et par le regroupement de la Direction de la Maîtrise des Prestations et de la Direction de la Coordination informatique au sein d'une seule entité, la Direction de la Coordination informatique et de la Méthodologie. A côté de la Présidence, le nombre de Directions est ramené à 3 :

- Direction « Administration générale »
- Direction du Traitement des Prestations
- Direction de la Coordination informatique et de la Méthodologie

1.3.1 Direction « Administration générale »

La Direction « Administration générale » est en charge de la gestion des services de support qui regroupent les Départements Ressources humaines et Formation, Logistique, Comptabilité et Finances et Juridiques.

Dû aux changements au niveau de la structure organisationnelle des différentes directions au sein de la CAE, le service Formation a été réintégré au Département Ressources humaines. Avec l'appui de l'entreprise Eurogroup Consulting, une réorganisation de la formation a été mise en place ; celle-ci ayant pour objectif de former les nouveaux recrus aussi bien que les revenants d'un congé longue durée (congé de maternité, CP ou congé sans traitement) et d'organiser des formations supplémentaires en fonction des besoins. Un système d'évaluation régulier est prévu tout au long de la formation. En plus, les formateurs seront en charge d'organiser des sessions d'informations sur des sujets spécifiques pour tout le personnel.

D'une collaboration exemplaire entre plusieurs départements de la CAE, un nouveau site Intranet a vu le jour en mai 2023. Le détail est repris ci-dessous « Département Méthodes de Travail ».

La gestion du personnel réparti sur les sites de coworking (Belval, Clervaux et Echternach), en télétravail et en mode présentiel a nécessité l'introduction d'un management à distance. Les équipes de travail se rencontrent régulièrement en présentiel et des séances d'information ont été instaurés pour fluidifier le partage des informations relatives aux nouveautés du métier. La mise en place du travail à distance a impliqué une organisation différente au niveau de la gestion d'équipes et également au niveau des aspects logistiques. La Direction organise plusieurs fois par année des rencontres sur site pour améliorer la convivialité et favoriser l'esprit d'équipe.

En outre, le Département Ressources humaines a veillé à l'introduction de l'accord salarial de la Fonction publique et notamment à l'adaptation des règles d'attribution des postes à responsabilités particulières. Le processus de recrutement a été réformé en misant davantage sur des tests de sélection effectués en collaboration avec la CGPO de la Fonction publique.

Les travaux de planification de la Phase 2 de la Cité de la sécurité sociale ont été lancés et sont suivis de façon étroite par le Département Logistique. La CAE a participé à des workshops pour la définition des besoins et plusieurs visites des lieux ont été effectuées permettant une perception plus claire des surfaces nécessaires au bon fonctionnement sur le nouveau site. Le Département Logistique s'occupe de la gestion quotidienne des différents bâtiments, de la fourniture du matériel et des équipements de bureaux, organise les rencontres et a contribué activement à la distribution du nouveau matériel informatique.

Le Département Comptabilité et Finances établit les prévisions budgétaires et financières et gère la trésorerie et la comptabilité de la CAE avec beaucoup de rigueur. Les responsables ont continué au fil de l'année les efforts de digitalisation. Un projet-clé de l'année 2023 a été la mise-à-jour des applications métier permettant l'importation d'extraits bancaires sous forme de fichiers texte contenant des virements fournisseurs.

Le Département juridique regroupe les services Recouvrement et Lutte anti-fraude. 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. Une version test du module créance a été analysé mais nécessite encore des adaptations avant de pouvoir être mis en production. Les échanges EESSI se sont multipliés et facilitent l'échange d'informations au niveau des recherches d'adresse des débiteurs.

En 2023, la CAE s'est dotée d'un Service Lutte anti-fraude. Ce service constitue dorénavant le « point de contact » de la CAE pour tout échange interne en relation avec des dossiers frauduleux tout comme avec les autres organes étatiques, dont notamment les institutions de la sécurité sociale nationales et étrangères. Depuis sa création, ledit service a su élaborer une politique anti-fraude solide pour la CAE et poursuivra sa mission d'une lutte plus poussée contre la fraude à travers la mise en place de nouveaux moyens de détection. La prévention constitue un des piliers les plus importants en la matière. Au niveau de la répression, il importe de souligner que la CAE a mis en place un mécanisme d'amendes d'ordre, conformément à l'article 312 du Livre IV du Code de la sécurité sociale. Ainsi, toute personne ayant amené la CAE à verser des prestations familiales ou une indemnité de congé parental par le biais de manœuvres frauduleuses - qualifiées comme infraction en vertu du Code pénal - se voit infligée une amende d'ordre et fera l'objet d'une dénonciation auprès du Parquet.

1.3.2 Direction du Traitement des Prestations

La Direction du Traitement des Prestations est en charge de l'instruction et de la gestion de toutes les demandes introduites auprès de la CAE. Cela englobe les demandes d'allocation familiale, d'allocation de naissance, d'indemnité de congé parental ainsi que les demandes de chèque service accueil introduites par tout non-résident. Au cours de l'année 2023, la Direction du Traitement des Prestations a pleinement rempli ces missions et a garanti tout au long de l'année une accessibilité continue pour tous les assurés.

Le Département Prestations familiales, essentiellement composé de trois grandes équipes de traitement et d'une équipe volante, s'est vu renforcer en termes de ressources. Ce recrutement ciblé, qui continuera en 2024, permettra à terme de disposer du nombre adéquat d'agents qualifiés pouvant faire face à une masse de demandes sans cesse croissante et dont la complexité et l'internationalisation ont augmenté au fil des années. En 2023, le Département Prestations familiales a dû s'adapter aux changements intervenus avec la mise en place au niveau européen de la plateforme d'échange électronique EESSI. Les échanges avec les caisses étrangères, jusque-là principalement réalisés par courrier postal, sont maintenant intégrés dans cette plateforme, qui constitue le moyen de communication quasi exclusif entre caisses d'allocations familiales. Grâce à EESSI, mais aussi grâce aux échanges électroniques de données en place avec France et les régions wallonne et germanophone de la Belgique, les délais de traitement ont pu être raccourcis et les risques d'erreur réduits et ce dans un souci continu de simplification administrative pour les assurés.

Le congé parental a continué son inébranlable progression en 2023 et le nombre de demandes a encore augmenté de près de 10% par rapport à 2022. Malgré cette hausse, le Département

Congé parental a su garantir la bonne exécution de toutes ses missions et le délai de traitement moyen d'une demande de congé parental est resté extrêmement court. Ainsi, les confirmations d'octroi d'un congé parental, tout comme les décisions de rejet ont été envoyées dans des délais optimaux, permettant aussi bien au demandeur qu'à son employeur de disposer du temps nécessaire pour s'organiser au mieux. Début 2023, une brochure élaborée par le Département Congé parental a été envoyée aux principaux employeurs établis au Luxembourg. Cette campagne d'information nationale a permis de rappeler à tous les employeurs les principes fondamentaux du congé parental et de les sensibiliser à certains points souvent mal interprétés.

Le Département Relations Clients se compose de deux services avec des attributions bien spécifiques.

Le service Front Office est l'interlocuteur de prédilection non seulement pour les assurés, mais également pour les administrations nationales et étrangères. En 2023, une accessibilité continue a été garantie, que ce soit par le biais du standard téléphonique ou par celui du traitement des demandes formulées en ligne. L'accessibilité physique de la CAE, fortement limitée depuis quelques années, a fait l'objet d'une enquête en ligne au courant du premier semestre 2023. Les résultats de cette enquête ont confirmé l'approche poursuivie par la CAE, qui consiste à tout mettre en œuvre pour garantir une accessibilité optimale par téléphone et par courriel, réduisant ainsi la nécessité d'un passage physique dans les locaux de la CAE à un nombre très limité d'assurés via prise de rendez-vous préalable.

Le service Back Office a pour mission principale le traitement des milliers de courriers sortants et entrants, dont une partie sans cesse croissante parvient à la CAE par voie électronique au détriment de la voie postale. Cette mission a été pleinement remplie en 2023, avec des pics d'activité considérables en janvier et en juillet, synonymes de période de versement semestriel du complément différentiel.

En 2023, les agents du service Back Office, qui ont également pour mission l'immatriculation d'assurés non-résidents dans le Répertoire national des personnes physiques, ont été sensibilisés aux différents éléments de sécurité repris sur les cartes d'identité, passeports, actes de naissance ou autres documents officiels. Ainsi, tout document de ce type fait maintenant l'objet de contrôles spécifiques afin de confirmer son authenticité et de pallier à toute tentative de fraude.

1.3.3 Direction de la Coordination informatique et de la Méthodologie

Département Maîtrise d'ouvrage

Le partage de l'allocation familiale par moitié entre les deux parents introduit par la réforme des prestations familiales du 23 décembre 2022 s'est avéré complexe à mettre en œuvre, cette modification allant au-delà de la simple gestion d'un second attributaire dans l'application PF2. Les travaux d'analyse initiés fin 2022 ont ainsi été poursuivis par la Direction de la Coordination

informatique et de la Méthodologie afin de permettre l'implémentation technique et organisationnelle de la garde alternée. Des développements conséquents ont été réalisés par le CISS qui a notamment procédé à une refonte du moteur d'alimentation du décompte individuel, des anomalies étant apparues suite aux premiers tests par le Département Maîtrise d'ouvrage. Les principaux courriers générés par OMS au travers de PF2 ont été adaptés. Les travaux sur les courriers restants seront finalisés courant 2024. Pour ce qui est du volet organisationnel, les règles de traitement des dossiers concernés par un partage des prestations familiales entre les deux parents ont été formalisées. La Caisse est désormais en mesure de traiter les demandes de partage des prestations familiales.

En 2023, la Caisse a continué de déployer la GED – gestion électronique de documents – au sein de ses différents départements avec entre autres pour objectif de faciliter la gestion des délais légaux d'archivage. Ainsi, le Département Finances archive à présent les documents comptables dont les extraits bancaires et les factures dans l'outil de GED de la CAE. Par ailleurs, une analyse des documents gérés par les départements Ressources humaines et Logistique est en cours. Cette analyse vise à dégager un plan d'archivage et sera poursuivie en 2024.

Les travaux liés aux projets et « Recouvrement » et « Qualité » se sont poursuivis durant l'année. L'analyse, par la Direction de la Coordination informatique et de la Méthodologie, du prototype livré par le CISS en vue de gérer et documenter les indus a donné lieu à des demandes de correction. Le service Recouvrement procédera au test du module Créances une fois ces modifications apportées par le CISS. Pour préparer la mise en production de ce nouveau module, les règles de migration dans PF2 des indus gérés par l'actuelle application de gestion des indus ont d'ores et déjà été définies, développées et testées. Le projet Qualité a quant à lui avancé avec plusieurs lots, dont l'amélioration du module « demande d'envoi courrier » et le développement du sous-module « Suivi de la conformité des décisions présidentielles ».

Suite au lancement du projet relatif à la révision périodique des dossiers AF, le cahier des charges qui en décrit les besoins a été finalisé et transmis au CISS. Des échanges entre le CISS et la Direction de la coordination informatique et de la méthodologie sont en cours avant le démarrage des développements côté CISS.

Dans le cadre de l'amélioration des outils à disposition des collaborateurs de la Caisse, des besoins spécifiques en matière de limitation de la récupération des indus sur les montants mensuels dus par la Caisse ont été exprimés par le département Prestations Familiales et le département Congé Parental et formalisés dans un cahier des charges. Ce document sera prochainement communiqué au CISS.

En outre, cette année a vu démarrer un projet ayant pour objectif l'analyse et la refonte des templates Primes, Prestations familiales et Congé parental gérés en nombre par le département Méthodes en vue de leur intégration dans OMS. L'analyse des décisions présidentielles Primes a permis d'une part d'élaborer un unique template sous OMS en lieu et place de 84 documents et d'autre part de définir une grille d'analyse et une structure applicables aux autres prestations. Pour des raisons organisationnelles, les travaux de mise en œuvre de cette décision présidentielle Primes sous OMS ont temporairement été suspendus et reprendront en janvier 2024. L'analyse des décisions présidentielles congé parental est quant à elle en cours.

Dans le cadre de la maintenance évolutive, la CAE a amélioré son application de calcul en éliminant l'EMAF au profit de l'EMS, en conformité avec la loi, en intégrant un simulateur mensuel AF dans PF2, et en développant un outil d'administration pour les échanges électroniques de données entre les caisses. Une nouvelle attestation de paiement, basée sur le décompte PF2, offre davantage de détails. La gestion du Congé Parental a été optimisée avec la refonte du contrôle des ITTs et l'introduction de nouveaux crédits d'impôt (CIC et CI-CO2). Des ajustements ont été effectués pour harmoniser les calculs des cotisations avec le CASS. Le module "Comptabilité" a été enrichi d'un nouvel indicateur anti-fraude, et des discussions sont en cours pour une collaboration future dans la lutte contre la fraude entre les ISS. Enfin, la Caisse a poursuivi durant l'année d'autres projets d'évolution visant à améliorer et étendre les fonctionnalités de son application de calcul, dont e.a. le projet Services en Ligne.

Département Méthodes de travail

Au cours de l'année, la nouvelle interface intranet a été déployée. Cet outil interne est le fruit d'une étroite collaboration entre plusieurs départements de la CAE: les départements Ressources Humaines, Finances, Coordination informatique et Logistique ont activement participé à la conception du site. Parmi les nombreuses fonctionnalités offertes, la plateforme propose un accès simplifié, intuitif et structuré aux informations relatives aux prestations gérées. Une attention particulière a notamment été portée à la transcription des fiches d'instructions métier AF, rendues plus attractives et adaptées aux besoins actuels du département. Parallèlement, des fiches spécifiques ont été élaborées pour le Département Congé Parental afin de répondre de manière plus ciblée à ses exigences opérationnelles. La plateforme met également à disposition des agents les différents supports utilisés par la Caisse pour les former. En complément à cette accessibilité accrue aux informations métier, des modules de séances d'informations ont été instaurés afin d'enrichir la transmission des connaissances au sein des départements de la Direction du Traitement des prestations. Ces séances, amorcées à la fin de l'année 2022 et planifiées mensuellement, commencent à produire des résultats très positifs. Les agents témoignent désormais d'un intérêt actif pour l'élaboration de nouvelles fiches et la mise à jour de celles déjà existantes. La préparation de ces séances d'information est menée en collaboration avec le Département Prestations Familiales.

Suite à l'entrée en vigueur de la réforme des prestations familiales du 23 décembre 2022, des ajustements significatifs ont été apportés aux lettres modèles AF et CP. Les agents ont été informés de ces modifications, notamment en ce qui concerne le MDF (« membre de famille ») et le partage AF, au cours des séances d'informations. De plus, de nouvelles fiches et des modules associés ont été mis à disposition via le site Intranet CAE pour assurer une communication transparente et efficace des changements intervenus.

Suite à l'analyse des décisions présidentielles sur les primes, des travaux préparatoires ont été engagés en vue de mettre en œuvre le modèle résultant dans OMS.

Le travail d'analyse concernant le contrôle des études, initié en 2021, a été perfectionné. Des améliorations ont été apportées au traitement du fichier «stock MEN » (fichier des données relatives à la scolarité des bénéficiaires scolarisés) et l'importation des certificats d'études dans PF2 indique désormais leur validité. La documentation sur les différentes classes, débutée pour

l'année scolaire 2022/2023, se poursuit pour l'année 2023/2024. Cette démarche vise à établir un historique sur la validité des études au cours des différentes années. Pour l'année 2024/2025, des initiatives sont en cours en vue d'améliorer la documentation concernant les différents certificats scolaires via PF2, avec pour objectif d'instaurer un processus de vérification plus uniforme des conditions d'études pour l'attribution du droit à l'AF.

Département informatique

Au cours de la période de reporting, le Département Informatique a amélioré la maintenance corrective du système CAPTIVA en assurant la suppression efficace des lots non pertinents et la correction des lots bloqués avec des documents sans pages. De plus, l'initiative de migration des démarches guichet.lu + SED EESSI vers le système KOFAX a été lancée. Dans l'application client GED SEDRIC, d'importantes améliorations ont été apportées, notamment la réussite de la migration vers Vaadin14 sur serveur Linux, renforçant ainsi la robustesse du système.

La mise en place d'une GED intégrée avec SEDRIC pour le service comptabilité représente une étape cruciale vers une gestion documentaire plus efficace. Parallèlement, la migration de Java 8 vers Java 11 dans les sources Java a été réalisée.

Le Département Informatique a également assuré la maintenance évolutive des programmes liés à SEDRIC, garantissant ainsi une adaptation continue aux besoins évolutifs de l'organisation. Enfin, le désengagement des serveurs devenus obsolètes s'est concrétisé avec la migration réussie des sources .NET + JAVA vers SVN CISS et le transfert des programmes du serveur d'anciens jobs vers le nouveau.

Côté éditique, le département a poursuivi l'effort de migrer les courriers Word vers le système OMS. En particulier, la demande d'appel de pièces a été traitée dans le cadre de cette migration vers le système OMS.

Fin 2023, la CAE a renouvelé son parc informatique et doté ses collaborateurs d'ordinateurs portables en lieu et place de postes de travail fixes. D'un point de vue opérationnel, cette solution répond non seulement aux exigences du télétravail, mais aussi aux besoins des bureaux décentralisés et du siège central. En uniformisant l'équipement et en éliminant les contraintes liées au dédoublement du matériel, la gestion du parc informatique s'est par ailleurs simplifiée.

1.4. La CAE en chiffres

En 2023, le montant du volume global payé par la CAE (prestations familiales et indemnités de congé parental) atteint 1.469.227.378,11 € contre 1.376.104.157,68 € en 2022. Cette hausse s'explique principalement par la hausse des nombres de congé parental et les augmentations de l'indice des prix applicables pour l'allocation familiale et le congé parental.

1.4.1 L'allocation de naissance

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

En 2023, 7.621 femmes ont bénéficié de l'allocation prénatale contre 7.677 en 2022. Le montant versé s'élève à 4.420.408,63 € contre 4.452.890,31 € en 2022.

L'allocation de naissance proprement dite a été versée à 7.499 femmes en 2023 contre 7.742 en 2022 pour un montant de 4.349.644,97 € contre 4.490.592,26 € en 2022.

Finalement, 7.792 parents ont bénéficié en 2023 de l'allocation postnatale contre 7.507 en 2022 pour un montant de 4.519.593,76 € contre 4.354.285,21 € en 2022.

En comparant les chiffres de 2023 par rapport à 2022, on constate que la dépense totale est quasi identique à l'année précédente. En effet, le nombre de toutes les allocations de naissance a diminué de 14 unités et le montant global des trois tranches de l'allocation de naissance en 2023 s'élève à 13.289.647,36 € contre 13.297.767,78 € en 2022, ce qui représente une baisse de -0,06 %.

1.4.2 L'allocation familiale

En 2023, le montant total de l'allocation familiale s'élevait à 1.049.179.983,21 € contre 1.000.994.919,96 € en 2022, ce qui constitue une augmentation de 48,19 millions d'euros. Cette hausse s'explique par une augmentation du nombre de bénéficiaires de +0,81% et les deux tranches indiciaires en février 2023 et en septembre 2023.

Au 31 décembre 2023, 121.536 familles avec 201.455 enfants ont bénéficié du montant complet de l'allocation familiale, contre 119.533 familles avec 198.697 enfants au 31 décembre 2022.

La progression du nombre moyen annuel des familles bénéficiaires de l'allocation familiale se chiffre à +1,21% en 2023 contre +1,32% en 2022. Le nombre moyen annuel d'enfants bénéficiaires affiche une progression de +0,81% en 2023 contre +1,08% en 2022.

Depuis 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 lors, tous les enfants tombant sous la nouvelle législation bénéficient du même montant et on ne distingue plus selon le groupe familial. 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	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Ancien régime	49.805	46.222	43.206	40.049	36.924
Nouveau régime	62.236	65.839	69.824	74.440	79.516
Mixte	4.288	4.712	4.955	5.044	5.096
Total	116.329	116.773	117.985	119.533	121.536

Avec la loi budgétaire du 17 décembre 2021, l'allocation familiale est réindexée rétroactivement au 01.10.2021. Au 31.12.2023, l'indice applicable pour l'allocation familiale s'élève à 9,4443.

Le montant de base s'élève à 31,75 à l'indice 100 ou 299,86 € par enfant.

Les majorations d'âge s'élèvent à:

- 2,40 à l'indice 100 ou 22,67 € à partir de 6 ans

- 5,99 à l'indice 100 ou 56,57 € à partir 12 ans.

1.4.3 L'allocation spéciale supplémentaire

Au 31.12.2023 on comptait 1.812 bénéficiaires de l'allocation spéciale supplémentaire contre 1.952 au 31.12.2022, ce qui constitue une diminution de 140 bénéficiaires ou -7,17%.

Le montant afférent s'élève à 5.353.156,68 € en 2023 contre 5.820.029,53 € en 2022.

Le montant de l'allocation spéciale supplémentaire, qui n'est pas indexé, est fixé à 200 euros par mois.

1.4.4 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

La dépense pour l'allocation de rentrée scolaire s'élève à 32.607.858,47 € en 2023 contre 31.979.681,29 € en 2022, ce qui correspond à une augmentation de +1,96%.

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

Catégorie	2021	2021/2022	2022	2022/2023	2023
6-11 ans	*61.504*	*+718*	*62.222*	*+411*	*62.633*
plus 12 ans	*67.571*	*+874*	*68.445*	*+1.009*	*69.454*
Total enfants	*129.075*	*+1.592*	*130.667*	*+1.420*	*132.087*
Var. en %		+1,23%		+1,09%	

1.4.5 Prestations abolies

- *L'allocation d'éducation*

La dépense annuelle de l'allocation d'éducation n'affiche que 28.435,19 € en 2023 contre 17.633,70 € en 2022.

- *Le boni pour enfant*

La dépense annuelle du boni pour enfant affiche 159.934,50 € en 2023 contre 98.004,30 € en 2022.

1.4.6 L'indemnité de congé parental

Au 31 décembre 2023, on comptait 13.193 bénéficiaires de congé parental contre 12.698 au 31 décembre 2022.

La dépense pour l'indemnité de congé parental affiche une hausse de +13,42% en 2023 avec une dépense totale de 373.961.519,38 € contre une dépense de 329.716.150,65 € pour 2022.

Le congé parental est en constante augmentation. Après un ralentissement de la progression du congé parental celle-ci s'est accélérée inopinément en 2022. Le tableau suivant montre cette reprise inattendue qui s'est poursuivie en 2023.

Après analyse, on peut affirmer que cette hausse a été majoritairement nourrie par les hommes qui ont progressé de +8,13% au 31.12.2023 alors que les femmes ont régressé de -2,58% par rapport au 31.12.2022.

Congé parental	2019	2020	2021	2022	2023
femmes au 31.12.	4 944	5 084	5 450	5 529	5 390
hommes au 31.12.	5 443	5 802	6 186	7 169	7 803
bénéf. au 31.12.	10 387	10 886	11 636	12 698	13 193
dépense annuelle	246.874.507,12 €	270.333.823,16 €	283.535.701,53 €	329.716.150,65 €	373.961.519,38 €
variation dépense		+9,50%	+4,88%	+16,29%	+13,42%

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

Congé parental	Femmes 1er congé	Hommes 1er congé	Femmes 2e congé	Hommes 2e congé	Total
2014	3 006	122	200	928	**4 256**
2015	3 268	149	221	957	**4 595**
2016	3 320	187	237	976	**4 720**
2017	4 058	327	519	3 347	**8 251**
2018	4 287	402	588	4 319	**9 596**
2019	4 364	456	580	4 987	**10 387**
2020	4 555	486	529	5 316	**10 886**
2021	4 882	523	568	5 663	**11 636**
2022	4 907	564	622	6 605	**12 698**
2023	4 645	615	745	7 188	**13 193**

Au 31.12.2023, 7.803 hommes contre 5.390 femmes ont pris le congé parental.

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
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
2022	1165	3746	618	1574	2147	3448
2023	1088	3673	629	1569	2358	3876

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. Cette formule semble arranger au mieux l'employeur et l'employé.

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	2.570,93 €	4.284,88 €
30	1.928,20 €	3.213,66 €
20	1.285,47 €	2.142,44 €
10	642,73 €	1.071,22 €

Pour un CP mi-temps:

Tâche (heures/semaine)	Limite inférieure	Limite supérieure
40	1.285,47 €	2.142,44 €
30	964,10€	1.606,83 €
20	642,73 €	1.071,22€
10	n.a.	n.a.

Pour un CP fractionné:

Tâche (heures/semaine)	Limite inférieure	Limite supérieure
40	514,19 €	856,98 €
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

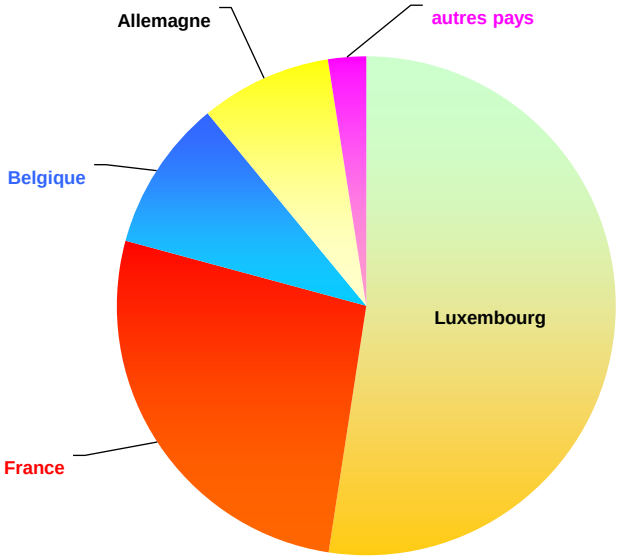
Année	Allocation de maternité	Allocations de naissance	Allocation familiale avec boni pour enfants	Allocation de rentrée scolaire	Allocation d'éducation	Congé parental	Total
2019	0,00 €	12.611.648,92 €	953.928.671,49 €	31.364.753,76 €	943.436,40 €	246.874.507,12 €	1.245.723.017,69 €
2020	0,00 €	12.950.909,84 €	945.038.054,68 €	31.199.530,86 €	84.241,88 €	270.333.823,16 €	1.259.606.560,42 €
2021	0,00 €	13.181.181,75 €	939.286.142,59 €	31.667.116,66 €	33.638,49 €	283.535.701,53 €	1.267.703.781,02 €
2022	0,00 €	13.297.767,78 €	1.001.092.924,26 €	31.979.681,29 €	17.633,70 €	329.716.150,65 €	1.376.104.157,68 €
2023	0,00 €	13.289.647,36 €	1.049.339.917,71 €	32.607.858,47 €	28.435,19 €	373.961.519,38 €	1.469.227.378,11 €

La dépense totale augmente de 93,12 millions d'euros ou de +6,77%. Cette hausse est alimentée par les augmentations de l'allocation familiale et du congé parental pour des raisons expliquées aux chapitres respectifs.

Évolution de la dépense totale par pays de destination

Année	Luxembourg	Allemagne	Belgique	France	Autres pays UE	Pays hors UE	Total
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	674.562.671,25 €	104.459.611,45 €	129.824.746,23 €	328.278.683,25 €	30.087.550,06 €	490.518,78 €	1.267.703.781,02 €
2022	725.054.606,55 €	118.386.150,51 €	136.661.478,37 €	364.016.568,26 €	31.474.148,53 €	511.205,46 €	1.376.104.157,68 €
2023	770.105.337,03 €	125.011.184,57 €	144.343.919,97 €	393.531.857,07 €	35.608.565,44 €	626.514,03 €	1.469.227.378,11 €

Dépense totale 2023



Ce diagramme souligne la situation particulière du Luxembourg qui exporte 47,58% des prestations familiales à l'étranger.