

**Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal  
modifié du 6 octobre 2018 concernant le statut du personnel de la  
Caisse pour l'avenir des enfants**

## Texte du projet de règlement grand-ducal

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article 404 du Code de la sécurité sociale ;

Vu la fiche financière ;

Vu l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics ;

Le Conseil d'État entendu ;

Sur le rapport du Ministre de la Famille et de l'Intégration et après délibération du Gouvernement en conseil ;

### Arrêtons :

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 6 octobre 2018 concernant le statut du personnel de la Caisse pour l'avenir des enfants est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 2, alinéa 2, sont apportées les modifications suivantes :

- a) À la deuxième phrase, les termes « deux unités » sont remplacés par les termes « trois unités » et les termes « sept unités » sont remplacés par les termes « douze unités » ;
- b) À la dernière phrase, les termes « quatre unités » sont remplacés par les termes « neuf unités » ;

2° Au paragraphe 3, les termes « cent quarante-deux » sont remplacés par les termes « cent cinquante-deux ».

**Art. 2.** Le présent règlement entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

**Art. 3.** Le ministre ayant la Famille dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

## Exposé des motifs

Au cours des dernières années, l'effectif de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) a augmenté en moyenne de 4 à 6 unités par an et s'élève actuellement à un total de 127. Ces recrutements réguliers étaient nécessaires pour faire face à une charge de travail en permanente augmentation, notamment due à l'internationalisation des dossiers d'allocation familiale, au recours croissant des travailleurs frontaliers au dispositif du chèque-service accueil et au succès indéniable du nouveau congé parental. La CAE dispose encore d'une certaine marge avant d'atteindre son effectif maximal de 142 unités, mais le renforcement des fonctions encadrantes des entités existantes et la mise en place de nouveaux départements Lutte anti-fraude et Relations internationales exigent une politique de recrutement prévisionnelle poussée et ce aussi bien au niveau d'agents de la carrière B1 que des carrières A2 et A1.

L'effectif actuel de la CAE se compose principalement de rédacteurs et d'employés de la carrière B1. Cette proportion reste justifiée étant donné que deux tiers de l'activité de la caisse consiste dans le traitement administratif standard de demandes de prestations familiales et d'indemnités de congé parental et dans la gestion des paiements afférents. Toutefois, au vu de l'évolution des attributions de la CAE, des effets d'une réorganisation interne globale et de la nécessité de créer des départements spécialisés, de nouveaux besoins ont émergé et requièrent des ressources supplémentaires non seulement au niveau de la carrière B1, mais également au niveau de carrières avec des profils dépassant celui de détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires.

Ces besoins en personnel devant disposer soit de compétences rédactionnelles approfondies, soit de capacités d'analyse, d'encadrement voire de connaissances juridiques se justifient en considérant les objectifs que s'est fixé la CAE pour les prochaines années.

Le premier objectif poursuivi est le renforcement des équipes de traitement et l'amélioration de leur encadrement. En cette période de crise, l'allocation familiale reste une source de revenus non négligeable pour un nombre important de parents. La CAE se doit de traiter toutes les demandes introduites auprès de ses services dans des délais optimaux et de veiller au versement en temps et en heure des prestations dues. Pour remplir ces missions, les équipes de traitement, aussi bien au niveau du département Prestations familiales qu'au niveau des départements Congé parental et Relations Clients doivent disposer d'un nombre adéquat d'agents formés en interne et capables de faire face à une charge de travail sans cesse croissante et ce en appliquant des règles nationales ou internationales parfois complexes. Ces impératifs expliquent en grande partie la nécessité d'augmenter le contingent d'agents de la carrière B1, notamment pour atteindre un nombre adéquat d'agents de traitement et aussi la nécessité d'augmenter le contingent d'agents de la carrière A2 qui seront amenés à encadrer les équipes de traitement et à gérer les demandes sortant de l'ordinaire.

Afin d'illustrer la complexité croissante des demandes à traiter, il suffit de se référer aux conséquences de certaines décisions récentes de la Cour de justice de l'Union européenne en matière de prestations familiales ou de congé parental. A titre d'exemple, pour les enfants du conjoint ou du partenaire, la CAE doit depuis avril 2020 pour chaque demande de ce type juger si le travailleur au Luxembourg pourvoit ou non à l'entretien de l'enfant de son conjoint. Ni le législateur européen, ni le législateur national n'ont défini des critères tangibles définissant cet entretien et l'analyse de ces situations est de fait très contraignante en termes de temps de traitement et de compétences exigées pour la rédaction des lettres et décisions individuelles.

Le deuxième objectif est le renforcement des départements Méthodes de travail, Contrôle et Expertise et Contentieux. Ces départements ont des missions de support aux équipes de traitement qui sont primordiales pour garantir en amont des flux de travail optimaux et en aval des contrôles exhaustifs assurant le bien-fondé des paiements effectués. Les tâches effectuées dans ces départements requièrent des connaissances métier approfondies ainsi que des compétences élevées d'analyse et d'interprétation. A terme, ces départements devraient être dirigés par des agents de la carrière A2 disposant de ces compétences spécifiques nécessaires pour mener à bien les missions attribuées.

Ensuite, la CAE a pour objectif de se doter d'un département Lutte anti-fraude (LAF) efficace. L'expérience de ces dernières années démontre que les phénomènes de fraude à enjeux et de fraude documentaire se sont accentués en Europe et touchent de plein fouet les domaines de la Sécurité sociale. Des groupes de travail auxquels participe la CAE existent déjà et sont en cours de formalisation aussi bien au niveau national avec les autres administrations de la Sécurité sociale, la Police ou le Parquet, qu'au niveau international avec des caisses étrangères ou des organismes de contrôle dédiés. Ce travail est très intensif et requiert un suivi de dossiers individuels présentant parfois des ramifications fort complexes. Afin de répondre à ces nouveaux phénomènes de fraude organisée, falsification de documents ou affiliations de complaisance, la CAE vise le développement du département LAF, actuellement composé d'un seul agent de la carrière A1, en recrutant un deuxième universitaire ainsi qu'un agent de la carrière B1. Vu les risques financiers en jeu, un recrutement adéquat semble impératif afin d'éviter tout abus.

Finalement, pour faire face à l'internationalisation du marché du travail luxembourgeois et aux multiples interactions avec les pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou avec les pays soumis à une convention bi- ou multilatérale, la CAE vise la création d'un nouveau département Relations internationales. Ces interactions ont connu une augmentation notable depuis la mise en place en avril 2021 de la branche prestations familiales dans la plateforme d'échange électronique d'informations sur la sécurité sociale (EESSI). Les contacts avec les autorités étrangères, souvent nécessaires dans le cadre de dossiers transfrontaliers complexes, requièrent des connaissances approfondies non seulement en matière de législation nationale mais aussi en matière de réglementation européenne dont notamment les dispositions des règlements européens 883/2004 et 987/2009 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Dans un contexte social difficile et compte tenu d'une complexité et internationalisation sans cesse croissantes, l'atteinte de tous les objectifs émarginés ci-avant est nécessaire pour garantir à long terme le fonctionnement de la CAE et la bonne exécution des tâches qui lui sont attribuées. Cela explique la demande d'augmentation corollaire de l'effectif total de la CAE à raison de 10 unités ainsi que l'augmentation du contingent d'agents de la carrière A2 de 4 à 9 et de celui d'agents de la carrière A1 de 7 à 12.

Parallèlement, la CAE souhaite augmenter le nombre de Premiers conseillers de direction de deux à trois dans la mesure où la CAE comprend trois directions à la tête desquelles se devrait trouver à chaque fois un Premier conseiller de direction, à savoir :

- la Direction générale
- la Direction du Traitement des Prestations
- la direction de la Coordination informatique et de la Méthodologie

Afin de permettre à la présidente et aux trois directeurs restants de mener au mieux leurs missions dans un contexte de volume de travail en permanente croissance, il a aussi été décidé de leur adjoindre un collaborateur direct. Ainsi, la présidente est assistée par une secrétaire générale, la directrice générale par une directrice adjointe et les directeurs du Traitement des prestations et de la Coordination informatique et de la Méthodologie seront chacun assistés par un coordinateur. Au vu des missions de gouvernance qui seront attribuées à ces collaborateurs directs de membres de la direction, un niveau de qualification élevé est un prérequis indispensable.

Dans le cadre de la gestion par objectifs et du programme de travail 2022-2024, la CAE a deux projets phare, à savoir la réorganisation du Département Contrôle et la création du Service Lutte anti-fraude. L'organisation régulière des contrôles des dossiers, le ciblage de ces dossiers à risque et la création d'un audit interne sont des éléments d'envergure de ces projets. L'analyse et la gestion des dossiers frauduleux sont très onéreux en termes de charge de travail. Lors d'une suspicion de fraude, il importe de rassembler les preuves de détournement des deniers publics ou de falsification des documents. A cette fin, il faut nouer de multiples relations avec des acteurs des différentes administrations et dans les différents pays, afin de collecter les preuves de falsification d'état civil ou d'attestation de caisses étrangères. Par la suite, il importe de constituer des dossiers de preuve afin de déposer les dossiers de dénonciations au parquet. Le suivi de ces dossiers nécessite des juristes expérimentés.

En outre, la CAE veut améliorer sa Gouvernance en développant une gestion des risques et en créant un Département Relations internationales, indispensable au vu du nombre important de dossiers transfrontaliers. Pour la dotation de ce service à vocation internationale, la CAE doit se doter de collaborateurs à formation et qualification particulières.

## Commentaire des articles

### *Ad article 1<sup>er</sup>*

Cet article prévoit une augmentation du nombre de premiers conseillers de direction de deux à trois unités, une augmentation du nombre de postes dans les carrières A2 (de 4 à 9) et A1 (de 7 à 12) et une augmentation corollaire de l'effectif total de la caisse à raison de 10 unités.

### *Ad articles 2 et 3*

Sans commentaire.

## Fiche financière

(art. 79 de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat)

La demande d'augmentation s'élève à 10 unités pour atteindre un total de 152 unités. Le tableau suivant illustre pour une période de trois ans (2024-2026) les coûts supplémentaires qui découlent de l'augmentation de l'effectif, calculés sur base des paramètres sociaux et des rémunérations des agents de l'Etat à appliquer à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023. Le total comprend la rémunération brute annuelle y compris le treizième mois et les cotisations sociales.

<b>Carrière</b>	<b>2024*</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Total</b>
GTA1 (+5 unités)	389.355,55 €	616.652,15 €	626.657,30 €	1.632.665,00 €
GTA2 (+5 unités)	319.991,85 €	506.583,55 €	514.764,20 €	1.341.339,60 €
<b>Total 10 unités</b>	<b>709.347,40 €</b>	<b>1.123.235,70 €</b>	<b>1.141.421,50 €</b>	<b>2.974.004,60 €</b>

\*le calcul pour la première année d'engagement est fait sur une base de huit mois.

L'impact financier du projet de règlement grand-ducal sous revue est supporté par la dotation de l'Etat - art. 12.5.42.000.

## Texte coordonné (Extraits)

(...)

### Chapitre 2 - Cadre du personnel

**Art. 2.** (1) Le cadre du personnel de la Caisse pour l'avenir des enfants comprend les différentes catégories de traitement énumérées aux paragraphes 2 et 3 ci-dessous.

(2) Le personnel de la Caisse pour l'avenir des enfants ayant le statut de fonctionnaire de l'Etat ou de fonctionnaire assimilé aux fonctionnaires de l'Etat est classé dans les quatre catégories de traitement A, B, C et D.

La catégorie de traitement A comprend le groupe de traitement A1 et le groupe de traitement A2. Dans le groupe de traitement A1, dans lequel sont également classés la fonction de président et la fonction de premier conseiller de direction auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants, fixée à ~~deux unités~~ **trois unités**, le nombre total de l'effectif ne peut pas dépasser ~~sept unités~~ **douze unités**. Le nombre total de l'effectif dans le groupe de traitement A2 ne peut pas dépasser ~~quatre unités~~ **neuf unités**.

La catégorie de traitement B comporte le groupe de traitement B1. Le nombre total de l'effectif dans le groupe de traitement B1 ne peut pas dépasser cent unités.

La catégorie de traitement C comporte le groupe de traitement C1. Le nombre total de l'effectif dans le groupe de traitement C1 ne peut pas dépasser dix unités.

La catégorie de traitement D comporte les groupes de traitement D1, D2 et D3. Le nombre total de l'effectif dans les groupes de traitement D1, D2 et D3 ne peut pas dépasser une unité.

(3) Le cadre prévu au paragraphe 2 peut être complété par des employés assimilés aux employés de l'Etat et par des salariés assimilés aux salariés de l'Etat sans que l'effectif total de la Caisse pour l'avenir des enfants ne puisse dépasser ~~cent quarante-deux unités~~ **cent cinquante-deux**.

(4) L'article 11 de la loi modifiée du 20 avril 2009 portant création du Centre des technologies de l'information de l'Etat ainsi que la réglementation applicable aux administrations de l'Etat concernant la prime informatique est applicable au personnel de la Caisse pour l'avenir des enfants.

(5) Pour l'application de l'article 16 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat et de l'article 29 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat, l'effectif des agents pour le calcul du nombre des postes à responsabilités particulières est vérifié annuellement au 1<sup>er</sup> janvier.

(...)