

La convention collective SAS impose-t-elle des plans de développement de carrière ?

Réponse courte

Non, la **convention collective SAS 2025-2027** ne rend **pas obligatoire** la mise en place de plans de développement de carrière individualisés. Cependant, elle organise un **système de progression automatique** dans les grilles de carrières C1 à C7 par **grades d'ancienneté** et prévoit des mécanismes encadrés de **changement de carrière** en cas d'acquisition de qualifications supérieures.

Ce système structure le développement professionnel autour de trois piliers : la **progression annuelle automatique** dès la date anniversaire d'engagement, la **mobilité inter-carrières** conditionnée à un accord employeur-salarié et à l'obtention d'un diplôme reconnu, et la **reprise d'ancienneté** lors de mobilités intersectorielles. L'**Avantage Individuel Fin de Carrière (AIFC)** vient compléter ce dispositif pour valoriser l'expérience accumulée. En revanche, aucune obligation d'entretien de développement ou de plan individualisé n'est imposée par la convention SAS.

Définition

Dans le contexte SAS, le développement de carrière s'articule autour du **système de carrières** et de **grades d'ancienneté** prévu par la convention collective. Il comprend :

- La **progression automatique** annuelle dans les grades d'ancienneté (de 0 à un maximum selon la carrière)
- Les **changements de carrière** (passage de C1 vers C2, C3, etc.) suite à l'acquisition de nouvelles qualifications
- La **reprise d'ancienneté** lors de mobilité intersectorielle dans le secteur SAS
- L'**Avantage Individuel Fin de Carrière (AIFC)** pour valoriser l'expérience

Contrairement à d'autres secteurs, la convention SAS ne prévoit **pas** d'entretiens de développement obligatoires ou de plans individualisés.

Questions fréquentes

Comment fonctionne la progression automatique dans les carrières SAS ?

La progression se fait par avancement annuel d'un grade d'ancienneté le mois suivant l'anniversaire d'engagement. Les salariés sont classés au grade 0 lors de l'entrée en service et progressent automatiquement dans les grilles spécifiques à chaque carrière (C1 à C7), calculées en points indiciaires selon la valeur du point SAS.

La convention collective SAS impose-t-elle des plans de développement de carrière obligatoires ?

Non, la convention collective SAS7 ne rend pas obligatoire la mise en place de plans de développement de carrière. Elle organise cependant un système de progression automatique dans les grilles de carrières C1 à C7 par grades d'ancienneté et prévoit des mécanismes de changement de carrière en cas d'acquisition de qualifications supérieures.

Que se passe-t-il lors d'une mobilité entre employeurs du secteur SAS ?

La mobilité intersectorielle dans le secteur SAS permet la reprise d'ancienneté favorisée entre employeurs SAS, la conservation de l'Avantage Individuel Fin de Carrière (AIFC) sous certaines conditions, et une coordination avec les ententes patronales pour traiter les cas complexes.

Quelles sont les conditions pour changer de carrière dans le secteur SAS ?

Le changement de carrière nécessite une formation qualifiante décidée d'un commun accord entre employeur et salarié. L'obtention d'un diplôme ne donne pas automatiquement droit au changement. Le salarié bénéficie d'un classement préférentiel avec reprise des points acquis ou reconstitution d'ancienneté, et d'un nouveau mois anniversaire.

Conditions d'exercice

La convention SAS organise trois mécanismes de progression professionnelle, chacun soumis à des conditions distinctes.

Mécanisme	Conditions
Progression automatique	Avancement annuel d'un grade d'ancienneté le mois suivant l'anniversaire d'engagement ; classement initial au grade 0 ; grilles C1 à C7 calculées en points indiciaires
Changement de carrière	Formation qualifiante décidée d'un commun accord employeur-salarié ; obtention d'un diplôme ne donnant pas automatiquement droit au changement ; classement préférentiel avec reprise des points acquis ou reconstitution d'ancienneté
Mobilité intersectorielle	Reprise d'ancienneté favorisée entre employeurs SAS ; conservation de l'AIFC sous certaines conditions ; coordination avec les ententes patronales pour les cas complexes

Modalités pratiques

L'employeur du secteur SAS n'est soumis à aucune obligation conventionnelle de plan individualisé, mais doit assurer la gestion administrative des progressions.

Domaine	Obligations et pratiques
Obligations de la convention	Aucun entretien de développement imposé ; pas de plan individualisé obligatoire ; liberté d'organisation pour chaque employeur
Gestion des progressions	Suivi automatique des avancements d'ancienneté ; documentation des changements de carrière ; coordination avec la formation continue obligatoire
Recommandations sectorielles	Accompagnement des salariés dans leur progression ; information sur les possibilités d'évolution ; planification des évolutions selon les besoins du service

Pratiques et recommandations

Informer les salariés sur les grilles de progression et possibilités d'évolution, et **planifier** les formations qualifiantes selon les besoins individuels et collectifs constituent les deux premiers leviers d'action.

Accompagner les changements de carrière avec des périodes d'adaptation et **valoriser** l'expérience acquise lors des calculs de classement renforcent l'attractivité du secteur.

Articuler le développement de carrière avec les formations continues obligatoires du secteur santé permet d'identifier les besoins en qualification supérieure et de négocier les formations diplômantes selon les projets professionnels.

Préparer la future harmonisation FHL-SAS en adaptant les pratiques aux nouveaux métiers du secteur et en coordonnant les mobilités avec les autres structures SAS constitue un enjeu stratégique à anticiper.

Développer l'attractivité du secteur par des perspectives d'évolution claires est particulièrement important compte tenu des enjeux de recrutement et de fidélisation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 22 CCT-SAS 2025-2027	Dispositions générales sur les carrières : changement, formation en cours d'emploi, reclassement
Article 23 CCT-SAS 2025-2027	Tableau des carrières et grilles des rémunérations
Article 24 CCT-SAS 2025-2027	Traitement initial et avancements
Article 25 CCT-SAS 2025-2027	Prise en compte de périodes antérieures (classements préférentiels)
Arts. <u>L.542-1</u> et suivants	Formation professionnelle continue
Commission paritaire SAS	Compétence pour les cas litigieux de classement
Loi du 26 mars 1992	Formations continues obligatoires dans la santé

La convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) organise un cadre de **progression professionnelle** structuré autour des grilles de carrières, sans imposer d'accompagnement individualisé. L'absence d'obligations spécifiques en matière de développement de carrière représente une opportunité pour les employeurs du secteur de se **différencier** par des pratiques innovantes, particulièrement utile face aux **enjeux de recrutement** et de fidélisation. La CCT SAS 2025-2027 a été déclarée d'**obligation générale** par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.