

# L'employeur doit-il rencontrer les représentants du personnel tous les 6 mois sur les changements de planning ?

## Réponse courte

Oui. L'article 25-1 e) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose à la direction de rencontrer les **représentants du personnel tous les 6 mois** afin de dresser un bilan des changements de plans de travail intervenus au cours du semestre écoulé. Cette obligation est inconditionnelle et ne dépend pas du nombre de modifications effectuées.

Ce bilan semestriel porte sur l'ensemble des modifications de planning : changements avec accord, changements imposés pour besoins de l'entreprise, recours à l'ordre de priorité de rappel, et utilisation des plans réduits de 15 jours. Il s'inscrit dans la volonté partagée des partenaires sociaux d'aborder **constructivement** les problèmes liés aux changements de planning, comme le souligne l'article 25-1 f) de la CCT.

## Définition

Le **bilan semestriel des changements de plans de travail** est une réunion obligatoire entre la direction et les représentants du personnel portant sur l'analyse des modifications de planning intervenues dans le secteur du gardiennage.

Ce dispositif conventionnel de **dialogue social** permet de vérifier que les changements de plans de travail sont proportionnés, correctement motivés et respectueux de l'ordre de priorité de rappel. Il constitue un outil de contrôle du bon usage des prérogatives de l'employeur en matière de planification.

## Conditions d'exercice

L'obligation de bilan semestriel est encadrée par des règles précises.

Obligation	Détail
Fréquence	Tous les 6 mois
Participants	Direction et représentants du personnel (délégation)
Objet	Bilan des changements de plans de travail
Contenu	Modifications avec accord, modifications imposées, motifs invoqués, respect de l'ordre de rappel
Esprit	Aborder constructivement les problèmes (art. 25-1 f)

## Modalités pratiques

La préparation et la tenue du bilan semestriel nécessitent une collecte de données structurée.

Élément	Détail
Nombre de changements	Total des modifications de plans de travail sur le semestre
Changements avec accord	Nombre et proportion des modifications acceptées par les agents
Changements imposés	Nombre, motifs (perte de contrat, modification prestation) et agents concernés
Ordre de priorité	Respect de la séquence débit d'heures ? volontaires ? autres
Plans de 15 jours	Fréquence du recours aux plans réduits et motifs
Réclamations	Plaintes ou contestations reçues de la part des agents

## Pratiques et recommandations

**Préparer** un rapport synthétique pour chaque réunion semestrielle, incluant les statistiques clés (nombre de changements, proportion avec/sans accord, motifs) et les éventuelles réclamations, pour faciliter un échange factuel avec les représentants du personnel.

**Fixer** les dates des bilans semestriels à l'avance dans un calendrier partagé avec la délégation du personnel pour garantir la régularité de ces rencontres et éviter tout retard.

**Analyser** les tendances d'un semestre à l'autre pour identifier les causes récurrentes de changements imposés et mettre en place des mesures correctives (meilleure planification, renforcement du plan de travail mensuel).

**Consigner** par écrit les conclusions et les engagements pris lors de chaque bilan semestriel pour en assurer le suivi et la traçabilité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 25-1 e) CCT Gardiennage 2026-2027	Bilan semestriel des changements de plans de travail
Art. 25-1 f) CCT Gardiennage 2026-2027	Volonté constructive sur les problèmes de changement
Art. 25-1 d) CCT Gardiennage 2026-2027	Changement de plan avec accord ou dérogation
Art. 37 CCT Gardiennage 2026-2027	Commission paritaire (surveillance de la CCT)
Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail	Attributions de la délégation du personnel

L'obligation semestrielle est distincte du suivi de la période de référence qui est également assuré une fois par semestre par la commission paritaire (article 37). Les deux exercices sont complémentaires : le premier porte sur les changements de planning, le second sur le fonctionnement global de la modulation du temps de travail sur 12 mois.

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.