

Combien de fois par an la direction doit-elle faire le bilan des changements de plans de travail avec la délégation ?

Réponse courte

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 relatif aux changements de plans de travail. Cela représente **2 réunions par an**, soit un bilan par semestre. Cette obligation s'inscrit dans le cadre du dialogue social propre au secteur du gardiennage.

Ce bilan semestriel porte sur l'ensemble des modifications intervenues sur les plans de travail des agents durant la période écoulée. Il couvre les changements effectués avec l'accord des salariés, les dérogations pour besoins de l'entreprise et les cas de délais de remise réduits pour mesures de sécurité. La direction et les représentants du personnel sont invités à aborder ces problématiques de manière constructive conformément à l'article 25-1 f) de la CCT.

Définition

Le **bilan semestriel des changements de plans de travail** est la réunion obligatoire entre la direction et les représentants du personnel prévue par l'article 25-1 e) de la CCT.

Il vise à évaluer la fréquence et les motifs des modifications apportées aux plans de travail des agents durant le semestre écoulé. Ce bilan constitue un outil de contrôle du respect du cadre conventionnel et un instrument de dialogue social.

Conditions d'exercice

L'article 25-1 e) de la CCT définit le cadre de ce bilan périodique.

Critère	Application
Fréquence	Tous les 6 mois (2 fois par an)
Participants côté direction	Direction de l'entreprise
Participants côté salariés	Représentants du personnel (délégation)
Objet	Bilan des changements de plans de travail
Approche	Constructive, conformément à l'art. 25-1 f)
Initiative	Obligation de l'employeur

Modalités pratiques

L'organisation du bilan semestriel nécessite une préparation documentée.

Étape	Détail
Planifier les dates	Fixer deux réunions par an à intervalles réguliers de 6 mois
Collecter les données	Recenser tous les changements de plans de travail du semestre écoulé
Catégoriser les changements	Distinguer les modifications avec accord, les dérogations et les urgences
Préparer un rapport	Présenter les données chiffrées aux représentants du personnel
Rédiger un procès-verbal	Documenter les conclusions et engagements pris lors du bilan

Pratiques et recommandations

Planifier les deux réunions annuelles dès le début de l'exercice en les inscrivant au calendrier social de l'entreprise garantit le respect de l'obligation semestrielle.

Préparer des statistiques détaillées sur les changements de plans de travail par catégorie de motif facilite un bilan objectif et constructif avec la délégation.

Documenter les conclusions de chaque bilan dans un procès-verbal signé par les deux parties sécurise la traçabilité du dialogue social.

Proposer des mesures correctives lorsque les bilans révèlent un recours excessif aux changements de poste ou de plans démontre l'engagement de la direction dans une démarche d'amélioration continue.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 25-1 e) CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Bilan semestriel des changements de plans de travail
Art. 25-1 f) CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Approche constructive des problèmes liés aux changements
Art. 25-1 d) CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Changements de plan de travail pour besoins de l'entreprise

Le bilan semestriel est une obligation conventionnelle de l'employeur et non une simple faculté. Son absence pourrait être invoquée par la délégation du personnel comme un manquement au dialogue social prévu par la CCT. Les deux parties doivent aborder ce bilan dans un esprit constructif.

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.