

Un agent affecté à des missions imprévisibles a-t-il priorité pour un poste plus planifiable ?

Réponse courte

La CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 ne prévoit **aucun critère spécifique de planifiabilité** pour l'attribution des postes vacants. L'article 36-1 impose uniquement que les candidatures internes soient prises en considération **prioritairement** par rapport aux candidatures externes dans le cadre de la publication interne des postes vacants, sans distinguer entre agents selon la nature de leurs missions actuelles. La sélection repose en pratique sur les compétences et l'ancienneté.

Un agent affecté à des services imprévisibles (article 25-1 c) peut donc candidater à un poste plus régulier au même titre que tout autre salarié de l'entreprise. Sa candidature sera examinée en priorité par rapport à un candidat externe, mais il ne dispose pas d'un droit de priorité supplémentaire par rapport à ses collègues internes affectés à des missions plus planifiables, les règles relatives à la durée du travail s'appliquant uniformément. L'employeur reste libre d'évaluer les candidatures selon les critères objectifs qu'il définit.

Définition

La **priorité pour un poste plus planifiable** désigne l'éventuel droit de préférence dont disposerait un agent affecté à des missions à planification difficile (couvertes par un plan de travail de 15 jours minimum selon l'article 25-1 c) lorsqu'un poste à horaires plus réguliers se libère dans l'entreprise. La CCT ne consacre pas un tel droit spécifique, seule la priorité générale des candidatures internes s'applique.

Conditions d'exercice

La candidature d'un agent à un poste plus planifiable est encadrée par les règles suivantes.

Condition	Détail
Priorité interne générale	Oui, article 36-1 : candidatures internes prioritaires sur les externes
Priorité liée à la planifiabilité	Non prévue par la CCT
Critères de sélection	Compétences, ancienneté, adéquation au poste (pratique d'entreprise)
Postes concernés	Tous les postes du champ d'application de la CCT
Publication obligatoire	Oui, postes vacants publiés dans l'entreprise (art. 36-1)
Droit de candidature	Ouvert à tous les salariés de l'entreprise sans distinction

Modalités pratiques

Le traitement de la candidature d'un agent souhaitant un poste plus planifiable suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
Publier le poste en interne	Respecter l'obligation de publication (art. 36-1)
Recueillir les candidatures	Accepter les candidatures de tous les agents, y compris ceux affectés à des missions imprévisibles
Évaluer objectivement	Comparer les compétences, l'ancienneté et l'adéquation au poste
Motiver la décision	Justifier le choix du candidat retenu sur des critères objectifs
Informier le candidat	Communiquer la décision et les raisons en cas de refus

Pratiques et recommandations

Définir des critères objectifs et transparents de sélection pour les postes vacants, en tenant compte des compétences, de l'ancienneté et de l'expérience, afin d'éviter toute perception de traitement arbitraire entre agents.

Considérer la situation des agents affectés à des missions imprévisibles comme un élément contextuel pertinent lors de l'évaluation des candidatures, même si la CCT n'en fait pas un critère formel de priorité.

Documenter chaque processus de sélection interne en conservant les candidatures reçues, les critères appliqués et la motivation de la décision, afin de prévenir d'éventuels litiges portés devant la délégation ou la Commission paritaire.

Encourager les agents à exprimer leurs souhaits d'affectation lors des bilans semestriels avec les représentants du personnel prévus par l'article 25-1 e), ce qui permet d'anticiper les demandes de mobilité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 36-1 CCT Gardiennage 2026-2027	Priorité des candidatures internes pour les postes vacants
Art. 25-1 c) CCT Gardiennage 2026-2027	Plan de travail de 15 jours pour services imprévisibles
Art. 25-1 e) CCT Gardiennage 2026-2027	Bilan semestriel des changements de plans de travail
Art. 37 CCT Gardiennage 2026-2027	Commission paritaire compétente en cas de litige

La CCT ne crée pas de hiérarchie entre agents selon la nature de leurs missions pour l'attribution des postes vacants. Seule la priorité générale des candidatures internes sur les candidatures externes est garantie. Un agent insatisfait de la décision peut saisir la délégation du personnel, qui pourra porter le litige devant la Commission paritaire.

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.