

**Alors que les négociations TAUTEM ont débuté, un élément essentiel semble sous-estimé par rapport aux autres sujets abordés : le PCFE.**

Pourtant, le Plan Collectif de Fonctionnement d'Équipe n'a rien d'anecdotique. Conçu pour **structurer collectivement l'organisation** autour de trois axes — performance, bien-être au travail et cohésion d'équipe — il vise à construire, par un dialogue nourri, un mode de fonctionnement qui réponde aux aspirations individuelles et collectives, dans le cadre des missions confiées à l'équipe.

Dans la pratique, toutefois, les PCFE n'ont pas toujours permis d'instaurer de véritables espaces d'échange. La complexité de concilier des paramètres, parfois contradictoires, peut pousser à retomber dans un management vertical, sans réelle concertation.



**Construire un PCFE demande du temps, il faut le construire sans stress et être convaincu qu'il sert la performance collective.**

Or, la participation à la construction de l'organisation est une **clé reconnue de l'adhésion des équipes au fonctionnement collectif et à la stratégie de l'entreprise.**

Forts de l'expérience des premiers accords TAUTEM, les négociateurs FO ont demandé que le PCFE fasse l'objet d'une **séquence spécifique**, afin qu'il ne soit pas réduit à un simple article générique recopié dans chacun des quatre accords.

**Il est donc essentiel que la négociation couvre l'ensemble des dimensions du PCFE, pour éviter qu'elles soient contournées une fois les nouveaux accords signés.**

