

# Il faut répondre présent à temps

**PME • Trois générations de ferblantiers-appareilleurs se sont succédé dans la société Mauron, à Fribourg. Pour tenir, «il faut être vrai et juste», dit la troisième.**

GÉRARD TINGUELY

«En janvier-février, tout le monde a peur car peu d'adjudications se décident. Mais pour le moment, ça ne va pas si mal car un gros objet dans le centre-ville nous procure un important volume de travail.» Dans le quartier de Beauregard, le fils unique Claude Mauron, qui dirige avec son père Gaston une entreprise de ferblanterie-appareillage créée par le grand-père Robert, a la sérénité de ceux qui veulent durer et ne redoutent pas la crise.

«Nous, notre marché, c'est Fribourg et la périphérie, c'est pas la Chine ni Wall Street. On connaît et on se fait connaître de nos partenaires en allant chercher les mandats. On doit pouvoir répondre présent à leurs exigences au bon moment. Pour tenir, il faut être vrai et juste», dit ce père de deux jeunes enfants.

## Trop de prix rabotés

Administrant la société, alors que son père est sur le terrain, n'ayant plus à se soucier de savoir si les factures sont payées, l'économiste s'étonne que certains rabotent trop les prix dans la branche. Il cite un mandat de 1,2 million de francs pour lequel l'offre la plus basse était près de 450 000 francs meilleur marché.

## Un prix, c'est un minimum de matières, de temps et de main-d'œuvre!

«Il y a une forte concurrence dans nos métiers. D'autres professions sont beaucoup plus fermes. Bien sûr, toutes les entreprises n'ont pas les mêmes structures de coûts. Si elles sont récentes, leur personnel coûte moins. Un prix c'est un minimum de matières, de main-d'œuvre et de temps! Aujourd'hui, le marché dicte le prix, il



Claude Mauron (à dr.): «Chez nous, l'ancienneté moyenne est de 25 ans. Il faut croire que les employés se sentent bien.» V. MURITH

faut pouvoir s'adapter pour pouvoir répondre. De toute façon, on ne discute plus: quand le prix est fixé, on prend ou on ne prend pas! Notre chance c'est d'avoir su rester modestes avec nos bâtiments, à la fin des années 80. Ils sont un peu défraîchis et dispersés mais ils ne nous coûtent pas cher. C'est un avantage concurrentiel par rapport à des bâtiments neufs pour lesquels d'importants intérêts ou leasing seraient pénalisants.»

La PME, qui a formé en moyenne un apprenti par année d'existence, aimerait voir débarquer davantage de jeunes des classes générales et moins des classes à exigences de base.

Pourquoi donc? «Nous avons eu des soucis avec des apprentis qui ne répondaient pas aux exigences scolaires et ont connu l'échec. D'autres, devenus pères très jeunes, sont partis. Ou ont préféré le travail temporaire à 25 francs de l'heure, oubliant que les vacances et le 13<sup>e</sup> salaire sont inclus dans ce tarif. Nous sommes obligés de durcir nos exigences.»

## Les gens restent

Claude Mauron estime aussi qu'il faut améliorer l'orientation professionnelle vers la filière des techniques du bâtiment. «Il faut plus mettre en avant le fait qu'on peut obtenir la maturité professionnelle et devenir ingénieur sans passer par des hautes écoles. On a

besoin de gens capables de réfléchir par eux-mêmes.»

Concernant la nature des relations avec les employés, qui ont quasiment tous leur CFC, Claude Mauron n'hésite pas à parler de paternalisme. «Si les gens ne se plaisaient pas, ils s'en iraient. Chez nous, l'ancienneté moyenne est de 25 ans, pour une moyenne d'âge d'à peine plus de 40 ans. Que nos collaborateurs soient remerciés de cette fidélité!»

Des craintes pour l'avenir? Il y en a toujours mais le prochain défi est celui de la rénovation/transformation des bâtiments. «Le monde de la construction aura de quoi s'occuper les cinq prochaines années. Il faut garder confiance», conclut Claude Mauron. I

## REPÈRES

### Trois générations

> Fondée en 1939, la société Robert Mauron & Fils, successeur Gaston Mauron SA, occupe vingt-quatre personnes.

> Elle est active dans le sanitaire, l'adduction d'eau, la ferblanterie, la couverture et l'entretien.

> Un monteür, après 25 ans d'ancienneté, touche un salaire mensuel de 6000 à 6500 francs.

> Ambition: maintenir les places de travail et tenir au moins une génération de plus.

GTi