



INTERVIEW AVEC MICHEL RECKINGER, PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION DES ARTISANS

"Dégager des situations win-win".

À l'occasion de la rentrée, D'Handwieri s'est entretenu avec le Président de la Fédération des Artisans au sujet des dossiers qui intéressent plus particulièrement les entreprises et sur les attentes des artisans envers la politique. Le droit du travail, le logement et la formation professionnelle sont les priorités.



Le dialogue social doit se faire au niveau des secteurs et des entreprises.

Le manque de main d'œuvre qualifiée est pour la quasi-totalité des entreprises artisanales le premier frein à leur développement. Comment faire face à cette problématique ?

Il faut d'abord s'avouer que la problématique est complexe et qu'il n'existe certainement pas de solutions miracles, facilement transposables au niveau des secteurs et des entreprises.

Le constat de base est celui que les entreprises n'arrivent plus à recruter la main d'œuvre qui leur permettrait de répondre à une demande soutenue des clients. L'environnement se caractérise par un développement technologique galopant et par des attentes toujours croissantes en termes de service et de qualité de la part des consommateurs.

« Un droit du travail déséquilibré. »

A ces considérations économiques viennent s'ajouter des facteurs politiques et/ou institutionnels comme p.ex. un droit du travail qui est avant tout axé sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle avec un déséquilibre très marqué en faveur de la « vie privée » et une quasi-impossibilité pour les petites et moyennes entreprises d'organiser convenablement leur travail.

Nous sommes aussi confrontés à une formation professionnelle qui n'arrive plus à attirer des jeunes gens qui ont le bagage nécessaire pour réussir leurs parcours de formation.

La problématique est donc multifactorielle et il faudrait une politique concertée mettant en œuvre tout un faisceau de mesures pour inverser la tendance.

Dans le domaine de la formation professionnelle une nouvelle réforme est sur le point d'être implémentée. Est-ce que cela aura des répercussions positives ?

Nous avons eu l'occasion d'en discuter avec le ministre de l'Éducation Claude Meisch lors de la récente assemblée générale de la Fédération des Artisans. Il y a certes des éléments positifs, comme le fait d'adapter l'utilisation des

langues aux réalités du terrain. On était dans une situation où l'on donnait des cours en langue allemande à une population composée de candidats presque exclusivement francophones, ce qui ne favorisait ni l'apprentissage ni le taux de réussite pour ne pas dire plus. Le ministre a également annoncé vouloir construire des passerelles entre la formation professionnelle et les autres régimes de l'enseignement et d'introduire une classe dans laquelle le candidat peut préparer conjointement un diplôme de fin d'études et un DAP. Un autre volet est de faciliter le passage de la formation professionnelle à la formation supérieure via des diplômes de techniciens et des BTS pour ouvrir de nouvelles perspectives à un jeune qui décide d'entamer un apprentissage.

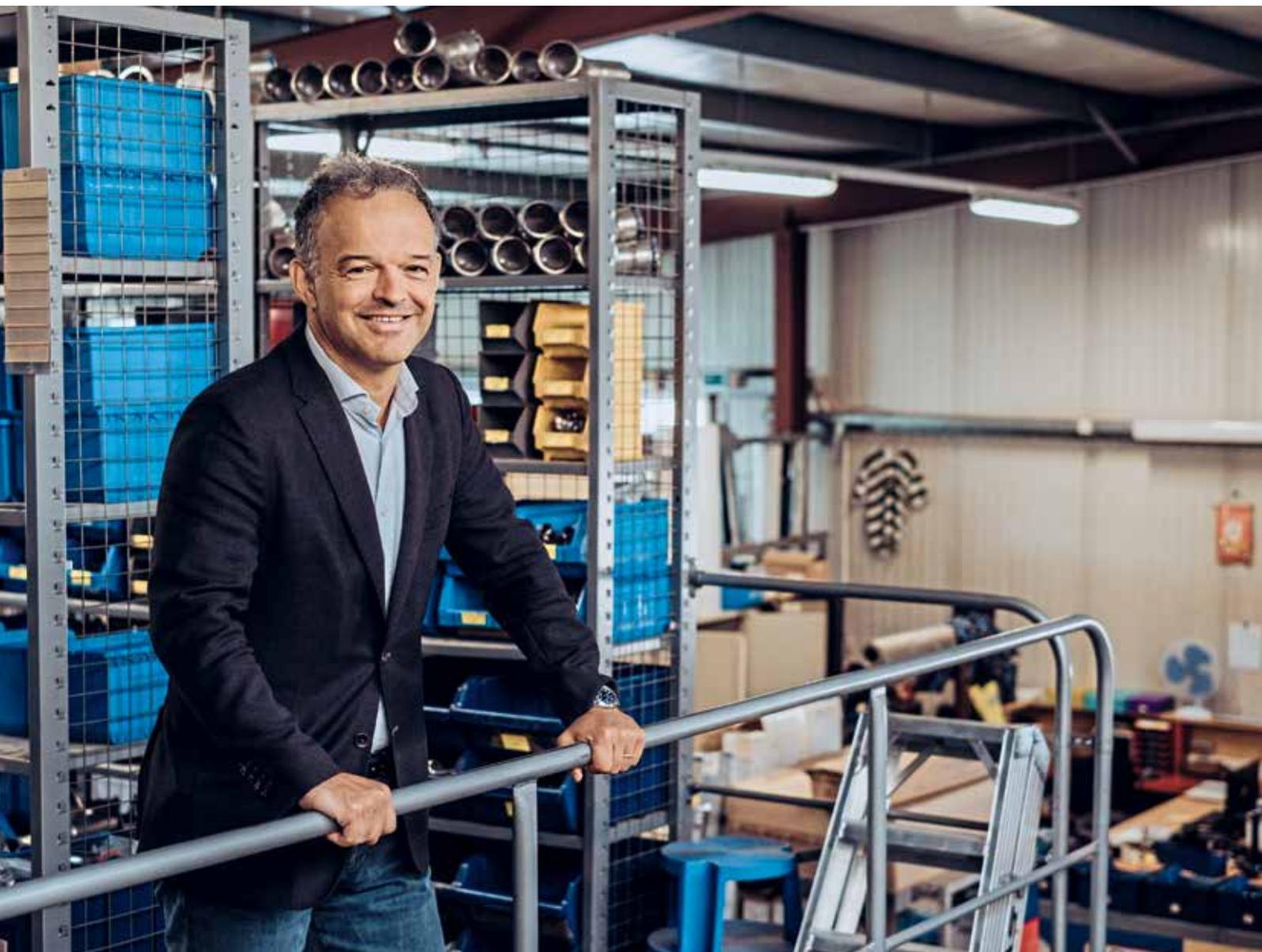
« Il faut davantage impliquer les entreprises dans la formation professionnelle. »

Or, ces initiatives sont louables, mais on reste quand même un peu sur notre faim, avant tout en ce qui concerne l'orientation des candidats et l'implication des entreprises dans la conception et l'organisation des formations menant au DAP. Il est aussi un fait qu'une grande partie des jeunes qui sont orientés vers la formation professionnelle n'ont pas le niveau requis pour décrocher le DAP, ce qui explique les taux d'échecs extrêmement élevés dans certains métiers.

Nous ne pouvons pas non plus accepter de brader la formation, car cela est irréaliste face aux défis que nos entreprises doivent relever. Les organisations professionnelles ont fait des propositions très concrètes, qui pour l'instant, ne sont pas considérées, comme p.ex. l'introduction d'une 4^e année DAP dans les métiers du génie technique.

Pour pouvoir travailler de manière productive on a besoin, à chaque niveau, de salariés qui sont convenablement formés et pas seulement des profils de techniciens, voire plus. La qualification et les compétences des





« À quoi servent la législation sociale et les dispositions des conventions collectives si on n'a pas de contrôles ? »

professionnels qui interviennent auprès des clients sont les éléments clés.

La formation professionnelle n'est pas la seule voie qui mène vers l'artisanat. Une grande partie de la main d'œuvre n'est pas passée par le système luxembourgeois...

Bien que la formation professionnelle soit essentielle pour l'artisanat il est un fait qu'une très grande partie de nos salariés ont été formés hors de nos frontières. On a eu la chance, jusqu'à présent, de pouvoir attirer une main d'œuvre bien formée venant des pays voisins. Aujourd'hui, on constate que ce

réservoir est en train de s'épuiser. Nous avons réagi en misant encore davantage sur la formation professionnelle continue en qualifiant nos salariés dans les Centres de Compétences et en essayant d'activer des profils qui, à la base, n'ont pas une formation artisanale et qui passent aussi par nos Centres de Compétences pour acquérir le bagage nécessaire pour remplir certaines fonctions dans l'entreprise.

Une autre idée qui a refait surface est celle de faire venir des salariés depuis d'autres pays européens, comme le Portugal ou les pays de l'Est ?

Oui, c'est un concept qui a fait ses preuves, notamment à partir des années 70 où on a eu une immigration substantielle de salariés portugais. Aujourd'hui, la situation est différente en ce sens que le prix du logement fait que le Luxembourg n'est plus attractif en tant que pays d'immigration pour les profils qu'on recherche. L'idée lancée par les entrepreneurs

de construction est celle que le secteur se mobilise pour construire des logements pour ses salariés pour qu'ils puissent prendre pied au Luxembourg. Le cadre juridique pour le faire existe et la Fédération des Artisans et certaines fédérations professionnelles affiliées entendent prendre des initiatives en ce sens.

Le dialogue social au niveau national n'arrive plus à dégager des solutions acceptables pour toutes les parties...

Il est un fait que le gouvernement a pris de très nombreuses initiatives pour concilier vie privée et vie professionnelle dans le chef des salariés sans pour autant donner aux entreprises les moyens pour pouvoir réagir au niveau de l'organisation du travail. Nous nous attendons à un certain rééquilibrage de la part du gouvernement et qu'on ne discute pas seulement de nouveaux droits.

Le ministre de l'Emploi préconise l'instrument des conventions collectives pour encadrer les relations de travail. Est-ce la bonne approche ?

Nous sommes persuadés que c'est au niveau des entreprises et des secteurs que les accords entre employeurs les salariés doivent être trouvés pour déboucher sur des solutions pragmatiques. Une approche privilégiant les conventions collectives a l'avantage qu'on peut tenir compte des spécificités d'un secteur ce qui n'est pas possible en appliquant le même cadre légal à tout le monde.

« Il est un fait que le gouvernement a pris de très nombreuses initiatives pour concilier vie privée et vie professionnelle dans le chef des salariés sans pour autant donner aux entreprises les moyens pour pouvoir réagir au niveau de l'organisation du travail. »

Malheureusement, on a fait l'expérience à l'occasion des négociations, que les syndicats opèrent avec des revendications maximalistes et qu'elles ne sont pas prêtes à rechercher le compromis pour dégager des situations win-win. Je pense que le temps où les centrales syndicales présentent des listes de revendications qui sont à prendre ou à laisser est révolu. Nous disons OUI aux conventions collectives à condition qu'elles font avancer les salariés ET les entreprises. C'est en jouant la carte de la proximité et en rapprochant les acteurs autour d'intérêts partagés qu'on avancera et non pas en voulant tout régler au plus haut niveau politique.

Un autre volet dont on n'a pas parlé est celui des contrôles. À quoi sert la législation sociale et les dispositions des conventions collectives si on n'a pas de contrôles ? Sur chaque entreprise artisanale établie au Luxembourg il y a au moins une entreprise qui traverse la frontière pour travailler ici. Est-ce que ces entreprises sont-elles contrôlées ? Je pense que non. Le législateur et le gouvernement devraient commencer à se prendre au sérieux en mettant en place un contrôle contre le dumping social et le travail clandestin qui mérite



ce nom. Nous en avons discuté avec le ministre de l'Emploi qui partage notre analyse. Nous sommes prêts à contribuer à la mise en place d'un système de contrôle plus performant.

Les implications attendues de la digitalisation sur le monde du travail commencent aussi à faire leur apparition dans les discussions. Le gouvernement veut sécuriser les parcours professionnels par une grande offensive dans le domaine de la formation continue...

Là aussi il faut agir au niveau des secteurs et des entreprises. La maîtrise de la digitalisation se fera dans les entreprises avec une formation continue sur mesure, telle qu'on la propose notamment dans nos Centres de Compétences. Une usine à gaz centraliste et pilotée par l'Etat et les syndicats n'est certainement pas l'instrument adéquat pour challenger le défi de la numérisation. Il serait bien plus utile de revenir sur la réforme du cofinancement de la formation continue avec laquelle le gouvernement a drastiquement coupé les moyens et l'aide aux entreprises. Il pourrait aussi soutenir davantage les initiatives sectorielles, comme p.ex. nos Centres de Compétences en prélevant la cotisation qui sert au fonctionnement de la formation via le Centre Commun de la Sécurité Sociale comme il le fait pour d'autres redevances.

Quel est le message central de l'artisanat, maintenant que la rentrée politique pointe le bout de son nez ?

Le futur du pays et la prospérité de ses habitants se fera avec et non contre les entreprises. Il nous faut dépasser l'éternel combat de classe dans les discussions politiques et on doit se donner une stratégie pour avancer ensemble. Cultiver une attitude de méfiance et de défiance envers l'entreprise, notamment envers les PME, ne nous mènera nul part. Le Luxembourg doit se positionner dans un monde qui bouge et on n'y arrivera uniquement en dégagant un consensus et des situations win-win en interne.

