CRÉATEURS ET DIRIGEANTS DE PETITES ENTREPRISES BRETONNES, REJOIGNEZ-NOUS !

BREIZH TPE

LES PETITES ENTREPRISES
L'EMPLOI LOCAL

Breizh TPE
17 Boulevard Emmanuel Svob,
56100 Lorient
https://www.facebook.com/breizhtpe/

Président : Claude PRIGENT, artisan
contact@egeri.fr
06 80 51 28 45

Les patrons bretons

Vu des statistiques, c'est quoi un patron breton ?

Sur la Bretagne historique, on compte environ 202 000 entreprises (138 000 pour la Bretagne administrative). 94% ont moins de 10 salariés. Le tissu économique breton est constitué de petites entreprises disséminées sur tout le territoire. Le patron breton moyen, c'est un artisan qui a quelques salariés.
Depuis 2008, on fait la différence entre les micro-entreprises, qui ont moins de 10 salariés, les PME qui ont entre 11 et 250 salariés, les entreprises de taille intermédiaire (ETI) qui ont entre 251 et 5000 salariés, et les grandes entreprises, qui ont plus de 5000 salariés. On peut aussi faire la différence selon le chiffre d'affaires. Les PME ont un CA inférieur à 50 millions d'euros. Les ETI ont un CA inférieur à 1,5 milliard d'euros.
En Bretagne, les 4 catégories s'équilibrent en matière d'emploi. 21% de l'emploi salarié du secteur privé sont dans les micro-entreprises, 29% dans les PME, 24% dans les ETI, 26% dans les grandes entreprises.
Il faut remarquer que ces chiffres évoluent. En France, sur 10 ans, 300 000 emplois ont été créés dans des entreprises de moins de 20 salariés, 300 000 autres dans les entreprises entre 20 et 500 salariés. Pour les entreprises plus grandes, le bilan est nul : elles ont licencié autant qu'elles ont embauché.

Vu de la place du village, c'est quoi un patron breton ?

Plus de 9 patrons bretons sur 10 dirigent une micro-entreprise. Ils n'ont rien à voir avec les patrons du CAC40. Ils ne forment pas une caste étanche.
Ils fournissent des services aux populations locales. Ils animent le territoire. Ils participent aux mêmes associations locales que leurs salariés, font leurs courses aux mêmes magasins, envoient leurs enfants aux mêmes écoles.
L'enjeu pour les 10 années qui viennent est le maintien d'un patronat local. 50% des entreprises bretonnes vont changer de main. Quand une entreprise est rachetée par quelqu'un d'extérieur pour en faire une filiale, le scénario classique est le suivant : délocalisation des décideurs ; ensuite, délocalisation des bureaux de recherche et développement ; enfin, délocalisation des unités de production.
Tous les moyens doivent être mis en place pour maintenir les innombrables lieux de décision économique en Bretagne. La transmission aux salariés est un moyen qui assure l'ancrage territorial. Aujourd'hui, les entreprises locales se transmettent mal. Beaucoup d'entre elles mettent la clé sous la porte quand le patron s'en va.
Quand on parle de maintenir les services publics sur les territoires ruraux, il faudrait considérer que le boulanger, le chauffagiste ou le pharmacien sont des services au public, même si les patrons locaux n'ont pas un statut de fonctionnaire. Les approches corporatistes ne sont pas adaptées à l'aménagement des territoires.

Vu de l'intérieur de l'entreprise, c'est quoi un patron breton ?

C'est quelqu'un qui a investi son capital, son avenir et son identité dans son entreprise. Autrefois, on disait « son honneur » (le suicide des petits patrons est un sujet tabou).
Les 94% de patrons de micro-entreprises bretonnes travaillent avec leurs salariés sur les mêmes chantiers ou dans les mêmes bureaux. A midi, ils fréquentent les mêmes cantines ou mangent les mêmes sandwichs. Tout le monde vit ensemble du matin au soir. Tout le monde a un destin précaire, le patron comme l'ouvrier.
Dans les grandes entreprises dirigées par des gestionnaires salariés, la masse salariale fait partie des charges variables. Dans les petites entreprises gérées par des patrons propriétaires, la masse salariale fait partie des charges fixes. Quand ça va bien, le patron gagne plus que ses salariés. Quand ça va mal, son revenu sert de variable d'ajustement.
Les hauts et les bas font partie de la vie d'une entreprise. On ne licencie pas un membre de l'équipe que l'on a constituée, sauf en dernière extrémité. De toute façon, c'est trop compliqué et cela coûte beaucoup plus cher, financièrement, socialement, émotionnellement, que de couper sur ses revenus.
Le but est de durer. L'objectif n'est pas le résultat financier annuel, mais la viabilité de l'entreprise sur le long terme. Cette viabilité est mesurée par l'EBE (excédent brut d'exploitation). Le patron local ne regarde pas son bilan comme le gestionnaire d'une grande entreprise. Celui-ci doit satisfaire des actionnaires anonymes, prompts à abandonner l'entreprise si elle ne leur convient plus.

Adhérer à Breizh TPE

Première raison : vivre, décider et travailler en Bretagne

Les TPE créent de l'emploi local et animent les territoires. On pourrait dire qu'ils défendent, non pas un droit, mais un choix : celui de ***« vivre, décider et travailler en Bretagne ».***

Le dynamisme et l'équilibre d'une société repose sur une cohabitation correcte entre ceux qui sont protégés par des droits et ceux qui vivent dans l'incertitude, subie ou choisie.
Une société sans droit est une jungle.
Mais une société sans risque serait une bureaucratie paternaliste, une fin de l'histoire.

Construire la Bretagne, c'est construire l'articulation entre ceux qui doivent être protégés par des droits et ceux qui sortent du cadre, qui innovent, qui osent, qui entreprennent, qui font l'histoire du pays.
Les adhérents de Breizh TPE sont fiers d'appartenir à la deuxième catégorie.

Deuxième raison : s'entraider

Le patron d'une petite entreprise est confronté à des obligations qu'il ne contrôle pas :

- Obligation d'une bonne gestion, même s'il n'est pas un comptable professionnel
- Obligation d'être conforme au Code du Travail, même s'il n'a ni le loisir ni la capacité d'absorber une telle masse de lois et de règlements
- Obligations de qualité, de sécurité, d'écologie, de normes diverses.

Face aux normes et aux obligations légales, il ne faut pas rester isolé. Breizh TPE permet à ses adhérents d'échanger leurs méthodes, leurs points de vue, leurs contacts.

Troisième raison : améliorer le sort des sans-droits

Les indépendants et patrons des petites entreprises sont des « sans-droits ». Ils n'ont pas de salaire minimum, pas de limitation du temps de travail, pas de congés payés.
Ont-ils au moins le droit à une protection sociale ? On peut en douter. Le RSI, qui est leur sécurité sociale, entretient avec eux des rapports étranges. Un délai de carence long, des remboursements imprévisibles, des calculs opaques sur les cotisations ou sur le montant des retraites, des âges de départ retardés, des dysfonctionnements permanents, tout cela n'a rien à voir avec un droit.

Dans les très petites entreprises, les solidarités y sont plus importantes que les droits. Le marin du paquebot, dont les gestes obéissent à des procédures, n'a rien à voir avec l'équipier d'un dériveur, dont les gestes obéissent à des contraintes vitales, à la force des vagues ou du vent.
Les uns n'ont pas à donner aux autres des leçons de navigation. Le syndicaliste d'un service public n'a pas grand-chose à apporter au salarié d'un artisan sur la façon de défendre son bifteck, et vice-versa. Considérer qu'ils doivent tous naviguer de la même façon n'apporte que des confusions et des catastrophes. Les uns s'occupent de leurs droits. Les autres doivent avoir une vision plus large. Ils sont responsables de l'avenir de leur entreprise et de leur emploi..

Un nouveau syndicalisme

En 2013, la revendication des patrons de petites entreprises bretonnes s'est manifestée à travers le mouvement des Bonnets rouges. Elle était mêlée aux revendications des paysans et des ouvriers bretons. C'est une revendication de «besogneux». Elle concerne la juste rémunération du travail, l'équité dans la protection sociale, l'humanisation des contraintes administratives.

C'est aussi le rêve que soit reconnue l'importance des petites entreprises pour l'emploi et la vie locale. Les petites entreprises ont droit à des discours flatteurs à chaque élection, venant de l'extrême-gauche à l'extrême-droite. Mais nous avons rarement une écoute véritable débouchant sur des mesures concrètes.

Les revendications des besogneux sont traditionnellement portées par les syndicats interprofessionnels, CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes entreprises) et UPA (Union Professionnelle artisanale). Ces syndicats ont l'avantage d'être reconnus comme représentatifs par les pouvoirs publics, d'avoir des élus dans les institutions, de participer au «dialogue social». Mais tous ces avantages les ont éloignés des préoccupations de leur base.
Les syndicats interprofessionnels sont irrigués par des syndicats de branches, comme la Fédération du bâtiment, la CAPEB ou l'UMIH. Ces «branches» portent des revendications professionnelles souvent très spécialisées.
A côté des syndicats officiels se sont développées une multitude d'associations plus ou moins locales, souvent provisoires, mal coordonnées entre elles : «Sauvons nos entreprises», «les Plumés», «les Tondus», etc. Leur existence dépend souvent d'une seule personne, qui entraîne ses semblables ou tous ceux qui se reconnaissent dans son combat. L'expérience montre qu'elles ont une durée de vie limitée.

Breizh TPE est un syndicat de travailleurs bretons créateurs d'emplois. Nous avons créé au moins un emploi : le nôtre.

Breizh TPE ne cherche pas à remplacer le bouillonnement des associations locales, mais il les fédère et leur apporte la vision d'ensemble, les outils de coordination ainsi que les compétences juridiques qui leur font souvent défaut.

Les TPE et les PME créent de l'emploi local et animent les territoires. Breizh TPE défend, non pas un droit, mais un choix : celui de «vivre, décider et travailler au pays».
C'est l'entreprise qui crée le travail. C'est ensuite le travail qui crée le bien-être sur un territoire

Aujourd'hui, les travailleurs non salariés sont trois fois moins nombreux que les fonctionnaires, ce qui fait qu'on les entend moins. Mais le dynamisme de cette catégorie de travailleurs est vital pour l'économie d'un pays.
De plus en plus de patrons de très petites entreprises sont salariés. D'autres adoptent des statuts hybrides, comme le portage salarial ou les modèles de l'économie solidaire.

Pour les petites entreprises et les nouvelles formes de travail qui en sont proches, il faut un nouveau syndicalisme.

Breizh TPE est la structure d'accueil des créateurs d'emplois et d'activités.

.

Ce qu'apporte Breizh TPE à notre territoire

Pendant les années 90, les entreprises étaient sommées de s'inscrire dans le ***management de la qualité***. La norme Iso 9001 était le label qui devait ouvrir toutes les portes. Le management de la qualité consiste essentiellement à *« faire ce que l'on a écrit et écrire ce que l'on fait ».* Les versions 2000 et ultérieures de la norme ont introduit les notions de durabilité et de responsabilité sociale de l'entreprise face à ses salariés, à ses clients et à ses fournisseurs.
Ainsi, par une évolution naturelle, au cours des années 2000, nous sommes passés au ***développement durable***. Le pilier social et le pilier environnemental du développement durable ont obligé les entreprises à assumer de nouvelles responsabilités.
Aujourd'hui, en se banalisant, l'attrait pour le management de la qualité décroit. Le développement durable n'est plus un moteur de l'innovation. Le monde économique se tourne vers la ***responsabilité sociale (ou sociétale)***. Aux intérêts des parties en présence, salariés, clients, fournisseurs, la responsabilité sociétale ajoute les intérêts de parties non représentées : les générations futures, la tranquillité publique, l'environnement, la planète.

Nous ne nous délocaliserons pas !

Nous ne sommes plus en période de prospérité. Pour un entrepreneur breton, lorsque le seul objectif est le gain financier, **s'expatrier ou se délocaliser est la meilleure solution**.
C'est simple à mettre en œuvre et assez excitant.

Ceux qui créent, reprennent ou conservent une entreprise de production, ici en Bretagne, dans l'économie réelle, le font pour d'autres raisons que le seul gain financier.

La responsabilité territoriale, une idée neuve : la nôtre !

La responsabilité territoriale d'un entrepreneur breton porte sur différents sujets :
- ✓ L'emploi local
- ✓ La création de richesses bénéficiant à la population locale,
- ✓ La préservation ou la valorisation de l'environnement naturel et humain.

La responsabilité territoriale ne concerne pas que les entreprises, mais aussi les acteurs locaux de l'achat public, élus ou fonctionnaires.
Quand un élu ou un fonctionnaire demande à une entreprise d'embaucher mais sélectionne systématiquement le moins cher dans ses appels d'offres, c'est un élu hors-sol, un fonctionnaire hors-sol, une bande d'imposteurs.
Quand des municipalités achètent du granit chinois ou espagnol pour paver les places ; quand, par sécurité, orgueil ou volonté de prestige, elles choisissent systématiquement le « champion national » au détriment de l'entreprise régionale ou locale, elles sont irresponsables en regard de leur territoire.

Il existe des patrons-voyous mais il existe aussi des fonctionnaires-voyous et des élus-voyous. Ils agissent selon les mêmes logiques, en affirmant « faire leur travail » au mépris du territoire et de la population locale.

En Bretagne, la responsabilité territoriale comporte une composante originale. C'est être attentif, non seulement au capital économique, naturel et humain de notre péninsule, mais aussi à une culture et à des langues uniques au monde

Le monde du travail est en mutation

Les organisations syndicales traditionnelles sont calquées sur la forme traditionnelle du travail, à savoir le contrat à plein temps et à durée indéterminée.
Les syndicats se répartissent entre organisations patronales et salariales. Les organisations consulaires répartissent les entreprises entre Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres des Métiers, Chambres d'agriculture.

Cette organisation n'est plus adaptée à l'économie moderne. Les paysans produisent aujourd'hui de l'énergie et accueillent des touristes. Les start-up évoluent et deviennent des artisans ou des industriels d'un nouveau genre. Où les classer ?
Mais ce n'est pas tout. De nouvelles formes d'activité apparaissent. Déjà, les SCOP brouillaient le clivage entre patrons et salariés. La difficulté à vendre une petite entreprise, et d'autre part la difficulté à trouver du travail, pousse les salariés à reprendre leur entreprise quand le patron s'en va. D'autres formes d'activités apparaissent, avec des statuts nouveaux.

Le CDI, un modèle en déclin

Le CDI suppose lien durable et unique entre employeur et employé. L'employé tirera tout son revenu du travail avec un seul employeur.
Selon plusieurs estimations internationales, la France, la Belgique, le Royaume-Uni, l'Italie, la Pologne et les États-Unis pourraient perdre entre 43 et 50 % de leurs emplois stables (CDI) dans les dix à quinze prochaines années.
Toutes les études vont dans le même sens. Les unes accusent l'automatisation, d'autres la mondialisation, d'autres la libéralisation. Les causes sont sans doute multiples et certainement structurelles. Inutile donc d'attendre que ça passe et que ça aille mieux.
On considère qu'aujourd'hui 60% des emplois (15 millions de personnes) sont en CDI à temps plein. En France, 8 à 10 millions de personnes travaillent de façon atypique. Ce chiffre augmente de façon constante.

Les CDI atypiques

Emploi atypique ne veut pas dire forcément emploi précaire. Il existe des CDI atypiques.

Les CDI à temps partiel. Ce n'est pas forcément un emploi précaire. Cette forme d'emploi concerne 4,2 millions de personnes. 83% sont des femmes.
2/3 des salariés à temps partiel refusent un temps plein quand on le leur propose.
Cette forme d'emploi reste stable en France et n'augmente pas.

Le Contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII). Ce contrat concerne les emplois liés à la saisonnalité (rythmes scolaires, agriculture, tourisme,…). Il ne faut pas le confondre avec le régime des Intermittents.

Les groupements d'employeurs permettent le travail en temps partagé. Vous travaillez dans plusieurs entreprises, tout en ayant un contrat unique avec le groupement d'employeurs. Les groupements d'employeurs sont des associations. Ils font partie du monde associatif, avec les valeurs de solidarité.

Depuis peu, les agences d'intérim peuvent elles aussi proposer des contrats de CDI à certains de leurs salariés.

Le prêt de personnel inter-entreprises. C'est peu répandu. Cela se fait par exemple entre un sous-traitant et un donneur d'ordres.

Les autres formes d'emploi salarié

Entre 1982 et 2010, les emplois hors CDI ont augmenté de 262 %.

Le CDD. Entre 1982 et 2010, le nombre d'emplois en CDD a augmenté de 603%. C'est le CDD de courte durée (moins d'un mois) qui se développe le plus actuellement. Il existe aussi le CDD d'usage, correspondant à un chantier. Le couplage entre le CDD d'usage et le régime des Intermittents est utilisé dans l'univers de la culture.
Les CDD représentent 86% des embauches contre 67% en 2001. Cela ne veut pas dire que près de 9 travailleurs sur 10 est en CDD. Cela signifie qu'on entre dans le monde du travail par un CDD. Et que 9 opportunités de travail sur 10 se présentent sous forme de CDD.

Le Contrat de Travail Temporaire (Intérim). Il concerne 2 millions de personnes, mais seulement 2% de l'emploi en équivalent temps plein. Entre 1982 et 2010, le nombre d'emplois en intérim a augmenté de 362%.
Ce n'est pas forcément considéré comme une forme de précarité : 20% des travailleurs en intérim refusent un travail à temps plein quand on le leur propose.

Les GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification). Les GEIQ propose à des jeunes en situation de précarité des parcours de 1 à 2 ans alliant formation, emploi et accompagnement.

Les stagiaires. Leur nombre exact est inconnu, même si certains avancent le nombre de 1 million de personnes. Le statut est indéfini, entre les entreprises qui prennent un étudiant pendant quelques semaines et les écoles qui signent des conventions de stage. Cela va du coup de main à un jeune que l'on connait jusqu'au salariat déguisé.

Les statuts hybrides

Le portage salarial permet à un travailleur indépendant d'acquérir un statut de salarié, et donc les droits qui en découlent (chômage, assurance maladie, retraite).

Les coopératives d'activité et d'emploi. C'est un regroupement solidaire d'entrepreneurs, ce qui permet de mutualiser des services ainsi que la gestion administrative, fiscale et comptable. La CAE permet un statut d'entrepreneur salarié, avec une protection sociale.

Les emplois non salariés

Les indépendants au sens strict. Ils sont environ 3 millions en France (11,6 % des emplois). Ils n'ont aucun droit (pas de salaire minimum, pas de durée maximum du travail, une protection sociale imprévisible).

Les auto-entrepreneurs. C'est une forme simplifiée d'entrepreneuriat. Il y a environ 400 000 auto-entrepreneurs « actifs » en France, c'est-à-dire qui ont un chiffre d'affaires différent de zéro. Sur le total, 40% cumulent le salariat et l'indépendance. Les auto-entrepreneurs ne sont ni des patrons, ni des salariés. Ils sont dans une zone intermédiaire. Au départ prévu pour être un tremplin vers la création d'entreprise, le statut d'auto-entrepreneur s'inscrit maintenant dans le paysage comme un statut à part.

Le travail sans contrat de travail. C'est le cas du travail au noir. C'est aussi maintenant le cas d'Uber et d'autres entreprises liées à l'internet. La relation avec l'entreprise et avec le client est purement commerciale. Cela n'a plus rien à voir avec la coopération qui constitue une entreprise classique.

Les indépendants au sens large. Une étude récente (2016) du cabinet international McKinsey estime que 13 millions de Français travaillent de façon indépendante, soit **30 % de la population active**. McKinsey définit le travailleur indépendant par un haut degré d'autonomie, une relation contractuelle avec le client et un paiement à la tâche. Le travail indépendant peut être subi ou souhaité, total ou partiel. Cette définition est donc bien plus large que celle des organismes publics puisqu'elle inclut le chauffeur VTC pour Uber, le développeur informatique qui travaille trois mois en CDD sur un projet dans une SSII, la femme de ménage chez des particuliers ou encore le cadre qui loue son appartement l'été sur AirBnB.
Pour 39 % des travailleurs indépendants français, les revenus tirés de cette forme d'emploi sont leurs revenus principaux. Cela fait plus de 5 millions de personnes. Pour le reste, il s'agit de revenus d'appoint. Pour environ un tiers des travailleurs, cette forme de travail est subie et non désirée. Les plateformes internet favorisent la croissance de ce type de travail, mais pour l'instant seuls 15 % des travailleurs indépendants utilisent les plateformes.

Du revenu unique à la multi-activité

Tout comme le CDI, la mono-activité a été la règle jusqu'à présent.
Cette règle est en train de changer, pour différentes raisons.

- De plus en plus d'emplois s'adaptent à l'activité nécessaire, et ne sont donc pas à temps plein. Le revenu n'est pas forcément suffisant, et il faut alors compléter par une autre activité.
- La propriété n'est plus nécessaire à la jouissance de biens ou à l'activité professionnelle. Les systèmes de locations ou de mise à disposition se multiplient pour les voitures, les appartements, le matériel professionnel, etc.
- Chez les agriculteurs se mettent en place des systèmes de location de terres par des groupements fonciers, d'achat-location de matériel, d'achat-location de vaches, etc.
- L'internet permet des activités rémunératrices : achat-vente sur EBAY, LEBONCOIN, etc, services rémunérés avec UBER, BLABLACAR, etc, rentabilisation d'un capital immobilier avec AIRBNB, d'une production video sur YOUTUBE, etc.

Pour les petites entreprises et les nouvelles formes de travail, la protection sociale, la formation, le développement, l'intégration dans l'environnement économique, la pérennité, la représentation, tout est à réinventer.

Les petites entreprises, hier, aujourd'hui et demain

Hier…

Jusqu'en 1950, les petites entreprises, artisans et commerçants, se trouvaient dans une situation relativement stable. Les patrons faisaient partie des classes moyennes, par leurs revenus, leur culture, leur mode de vie. A la différence des salariés, ils étaient propriétaires de leur outil de travail. Ils avaient en général dû faire des emprunts pour acquérir leurs outils, leur atelier et leur « fonds de commerce ». Ces investissements, une fois payés, avaient une valeur de revente, qui leur permettait d'envisager leurs vieux jours de façon différente des salariés.

Après la guerre 39-45, lors de la création de la Sécurité Sociale, les commerçants et artisans obtiennent le droit de créer leur propre régime de protection, différent du régime général. En 1948 est créée l'AVA, l'Assurance Vieillesse des Artisans. Le « fonds de commerce » était un patrimoine qui garantissait une fin de vie décente.

Les années 50 marquent la fin de la société traditionnelle, avec sa paysannerie nombreuse, ses fidélités économiques, ses pratiques religieuses et culturelles. La grande distribution bouscule le commerce traditionnel. Les contrôles administratifs font intrusion dans le fonctionnement de l'économie locale. Le «mouvement Poujade» apparaît en 1953, pour la défense des commerçants et artisans, et aussi de la société traditionnelle. Il durera 5 ans.

Dix ans après, en 1968, le CDCA (Comité de Défense des Artisans et Commerçants) est fondé à Quimperlé. Il s'en prend au fonctionnement des caisses vieillesse et maladie des indépendants (Organic, Cancava), aujourd'hui remplacées par le RSI. Né en Bretagne, le CDCA s'étend à toute la France. Il est concurrencé par un autre mouvement, le CID-UNATI, lancé dans le Lot en 1969 par un tribun charismatique, Gérard Nicoud. Les deux mouvements cohabitent vaille que vaille. Au fil du temps, ils perdent la plupart de leurs adhérents.

Aujourd'hui…

La situation a changé. Les outils de production et le fonds de commerce ne constituent plus un patrimoine, mais une loterie. Un concurrent peut venir s'installer à deux pas, quand il vous voit prêt à partir en retraite. Le matériel devient rapidement obsolète et ne se vend pas.
Autrefois, on achetait une clientèle, parce que les clients étaient fidèles. Cette fidélité n'existe plus.

La concurrence peut venir de n'importe où. L'imprimeur, le commerçant, le taxi, l'hôtelier, bien d'autres entreprises territoriales sont concurrencés par des entreprises hors-sol qui font leurs affaires sur internet comme Vistaprint, Uber, AirBnB, Amazon. La mondialisation ne touche pas que les grandes entreprises.

Toutes ces mutations sonnent-elles le glas de la petite entreprise ? Allons-nous vivre dans un monde dominé par des sociétés anonymes hors-sol ?

- ✓ Dans les grandes entreprises, les économies d'échelle deviennent négatives à partir d'une certaine taille, en particulier sur la sécurité et l'organisation du travail.
- ✓ Comme dans les concentrations en élevage et pour les mêmes raisons, les grandes unités industrielles posent des problèmes aigus de pollution.
- ✓ C'est dans les petites structures que la démocratie fonctionne le mieux. La gestion des grandes unités industrielles tend naturellement vers un mode autoritaire. Aujourd'hui, cela se traduit par la bureaucratie, la technocratie, la défiance. C'est contraire au progrès humain.

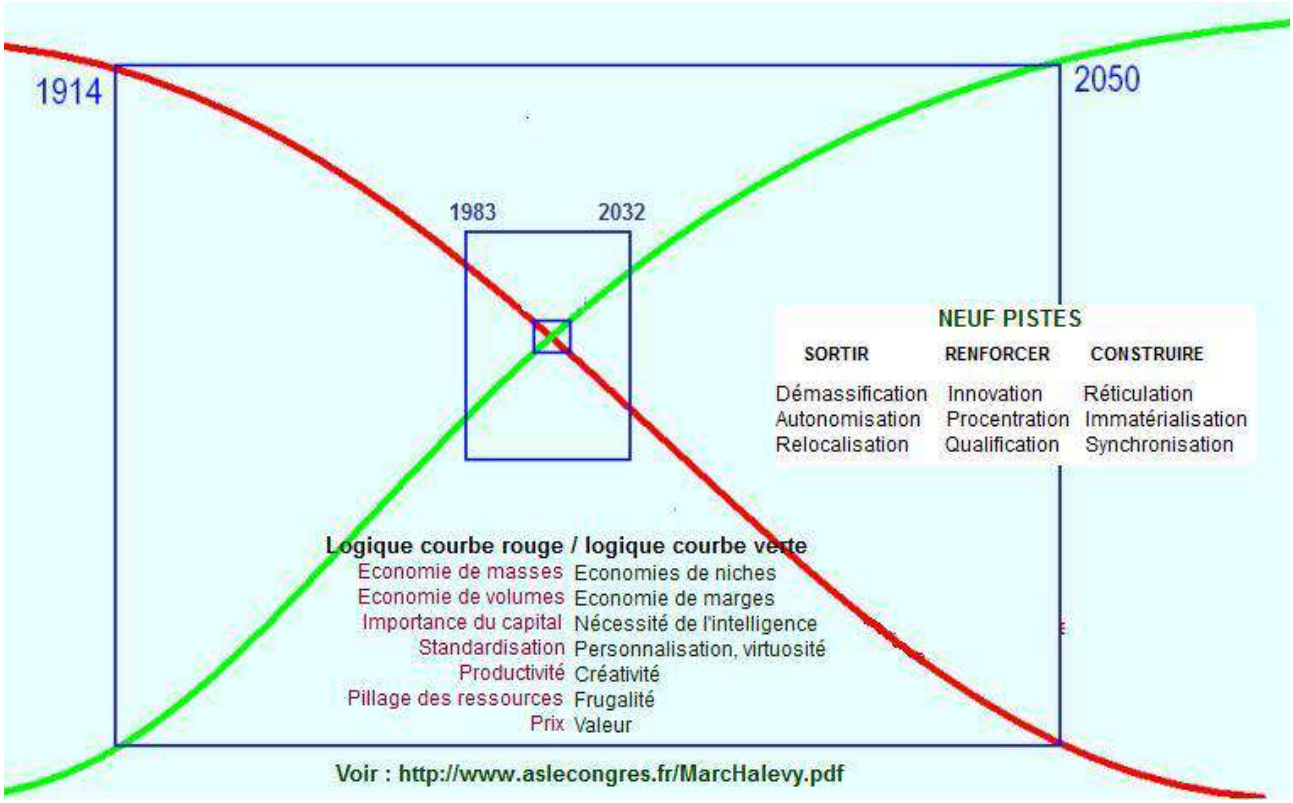
Demain…

La distinction -très française- entre sphère publique et sphère privée fait de l'entreprise un patrimoine seulement privé. Or la boulangerie, le garage, la pharmacie ou l'atelier du peintre sont des outils de travail et des services publics de proximité. L'enjeu pour la Bretagne est l'emploi, l'équilibre de nos territoires et le bien-être de nos compatriotes.

Depuis cinq siècles, l'Europe a vu se développer des organisations géantes : états-nations, empires, administrations centralisées, grandes industries. Nous passons aujourd'hui à une autre période historique, marquée par d'autres besoins, d'autres technologies et d'autres rapports humains. La production de masse est remise en cause. Des études, comme celles de Marc Halevy, décrivent le déclin de la courbe rouge et la montée de la courbe verte.

Les petites entreprises, celles qui apportent le service utile, la créativité, la virtuosité, sont sur la courbe verte. Mais le combat n'est pas encore gagné.
Breizh TPE est le syndicat de la courbe verte.

*



Adhérez à Breizh TPE !!!

Breizh TPE
17 Boulevard Emmanuel Svob,
56100 Lorient
https://www.facebook.com/breizhtpe/

Président : Claude PRIGENT, artisan
contact@egeri.fr
06 80 51 28 45