

INFORMATIONS

comité régional midi-pyrénées

cgt

BOURSE DU TRAVAIL : 19, PLACE SAINT-SERNIN - 31070 TOULOUSE CEDEX

DECEMBRE 1991 - N° 82

P
L
E
I
N

S
U
C
C
E
S



M
E
I
L
L
E
U
R
S
V
R
O
S
E
U
X



1992

PME-PMI: quelques enjeux.



Dans le cadre du remodelage de la société française, le développement des PME-PMI joue un rôle particulier et prépondérant.

Le document préparatoire au 44ème Congrès précise: "La déstructuration des grandes concentrations de salariés, la délocalisation, la PMIisation, s'accompagnent en effet de nouvelles concentrations d'un type nouveau qui dépasse le champ des fédérations actuelles (zones et sites industriels ou commerciaux et administratifs par exemple).

Cela implique beaucoup d'efforts et d'initiatives pour gagner les moyens et les droits nouveaux qu'exigent ces mutations.

Il nous faut mettre toutes nos forces au service de cette démarche, mieux coordonner nos efforts, avoir en permanence le souci de coopérer de nous appuyer les uns sur les autres dans cet objectif: répondre aux besoins d'activité C.G.T. sur le lieu de travail"

Depuis plusieurs années, mais plus fortement dans la période, le développement des PME - PMI est avancé comme solution à la crise. Comme notre meilleur atout dans le cadre de la construction Européenne, pour faire face à la concurrence internationale.

Capables de créer des emplois, de revitaliser un tissu local, étant compétitives: les louanges ne manquent pas pour les promouvoir..

Les PME-PMI représentent un poids important en terme d'effectifs salariés, et d'entreprises.

82 % des salariés du Secteur Privé en Midi-Pyrénées, soit 384 000 hommes et femmes, travaillent dans des entreprises de moins de 100 salariés (75% au plan national).

Dans cet ensemble, une grande diversité de situation prévaut selon les secteurs d'activités ou les départements.

Par exemple, 86 % des salariés du Commerce (73 000 sur 84 000) travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés. Ils représentent à eux seuls plus du double du total des emplois de l'industrie des biens intermédiaires.

Par contre ils sont encore moins de 50 % dans l'industrie et le BTP à travailler dans ces PME de moins de 50 salariés.

54,5% des salariés de la Haute-Garonne sont employés dans les établissements de - de 50 salariés, 68 % dans le TARN-et-GARONNE, 76 % dans le GERS.

Le phénomène très caractéristique de ces dix dernières années est incontestablement l'évolution du nombre des petits établissements au détriment de ceux de + de 200 salariés. Chacun connaît plus ou moins cette réalité, encore faut-il en mesurer toute la portée.

EFFECTIFS SALARIES PAR TAILLE (PRIVE - UNEDIC)

EFFECTIF	1 à 9	10 à 49	50 à 199	200 à 499	+ 500	TOTAL
1980	119 651	128 561	86 132	42 853	47 096	424 297
1990	142 350	146 469	94 752	39 023	45 797	468 391
	+18.9%	+10,8%	+10.0%	-9.81%	-2.76%	+10.3%

Une embauche sur 5 ces dix dernières années en moyenne l'a été dans la tranche 1 à 9, c'est-à-dire là où n'existent pas de délégués de personnels, ou tout simplement d'un minima d'outils syndicaux pour se défendre.

Près d'un salarié sur 3 dans la région est dans cette situation.

Si l'on regarde plus en détail les effectifs et leur évolution, on remarquera la baisse forte des emplois industriels au "profit" du secteur tertiaire avec toutefois un début de baisse des entreprises créées depuis 1988 de manière régulière. Cela pose la question de l'avenir durable du secteur tertiaire sur une dégradation forte de l'emploi industriel. D'autre part, il ne s'agit pas non plus des mêmes salariés qu'il y a 10 ans. Leur vécu, leur histoire, leurs besoins et leurs conditions d'emploi ne sont plus les mêmes. Les diversités sont énormes et interpellent le contenu et la forme de notre activité revendicative.

EFFECTIFS DES PRINCIPALES BRANCHES.

	1980	1990	EVOLUTION	EN %
I A A	15 831	18 226	+ 2 395	+ 15.1 %
BIENS INTERMEDIAIRES	35 246	30 750	- 4 496	- 12.7 %
BIENS EQUIPEMENT	42 194	47 302	- 5 108	- 12.1 %
BIENS CONSOMMATION	53 219	44 804	- 8 415	- 15.8 %
BATIMENT T.P.	58 976	50 559	- 8 417	- 14.2 %
COMMERCE	75 412	84 016	+ 9 204	+ 12.2 %
TRANSPORTS TELECOM.	13 007	17 543	+ 4 536	+ 34.8 %
SERVICES MARCHANDS	89 244	131 502	+42 258	+ 47.3 %
ASSURANCES LOC.	3 378	3 854	+ 476	+ 14.0 %
SECTEURS FINANCIERS	8 451	8 812	+ 361	+ 4.27%
SERVICES NON MARCHANDS	26 470	28 414	+ 1 944	+ 7.34%

**NOMBRE D'ETABLISSEMENTS PAR
TAILLE (SECTEUR PRIVE - UNEDIC)
ENSEMBLE REGION.**

EFFECTIF	1 à 9	10 à 49	50 à 199	200 à 499	+ 500	TOTAL
1980	42 745	6 215	952	150	50	50 112
1990	49 874	7 190	1 063	132	44	58 303
	+ 16.7%	+15.6%	+11.6%	-12%	-12%	+16.35%

87 % de la progression du nombre d'établissements provient de la catégorie de 1 à 9 salariés. Encore faut-il voir la durée de vie souvent éphémère des plus petites entreprises, ce qui augmente d'autant de volant de la précarité, d'une flexibilité à grande échelle.

Pour autant, phénomène nouveau depuis 1989, le nombre d'entreprises créées commencent à diminuer de manière globale dans la Région.

CREATIONS

1988: 12 293 établissements
1989: 11 733 établissements - 4,6 %
1990: 10 984 établissements - 6,4 %

Les plus gros reculs se situent dans le Commerce - 7 % en 89 - 8,6% en 1990.

Parallèlement les défaillances d'entreprises s'accroissent :

1988: 1 506
1989: 1 527 + 1,4 %
1990: 2 029 +32,9 % (France + 15,3 %)

Pour l'industrie le nombre des entreprises de + de 100 salariés est quasiment identique sur 10 ans (188 en 1980, 194 en 1990).

La progression des PME-PMI s'effectue donc dans un contexte d'éclatement du tissu productif, d'un processus casse-recomposition à assez grande échelle.

Ces éléments renvoient à notre bataille "pas de développement de la région sans développement industriel". On en voit là la justesse et le bien fondé.

° Au niveau des effectifs, les évolutions sont tout aussi importantes.

délégués du personnel (11), de délégués syndicaux ou de CE (50).

43% des entreprises de Midi-Pyrénées de 50 à 100 salariés ont un délégué syndical, (contre 95 % dans les plus de 500), 25 % d'entre elles disposent d'un délégué C.G.T.

C'est dans le Commerce et les Services que l'on retrouve proportionnellement le plus d'entreprises disposant de délégués syndicaux ce qui témoigne des possibilités de développement de notre syndicalisme dans ces secteurs.

Enjeu syndical également en regard des CE, où c'est dans la tranche des 50 à 100 salariés que les élus non syndiqués sont très largement majoritaires et en progrès.(40 % dans le GERS et le LOT). De 17,9% en 1981, ils passent à 23,2 % en 1989.

Les PME-PMI sont de plus en plus concentrées dans des Pôles ou dans des zones industrielles.

Si les Unions Locales se trouvent placées au plus près de ces sites, si leur intervention, leur parrainage sont décisifs, nous avons à réfléchir à une meilleure efficacité.

L'apport, l'appui approprié des structures professionnelles notamment sur l'aide des questions revendicatives concrètes, peut aider en coopération avec les UL, les UD à bien saisir besoins et revendications.

Il y a là à travailler à des approches nouvelles de responsabilisation de chaque structure de la C.G.T.

Avec le poids numérique, le poids des enjeux que représentent vles PME-PMI, il y a besoin d'investissement syndical à grande échelle en direction des salariés de ces entreprises.

A la fois pour étendre, développer notre champ de syndicalisation ce qui est une question décisive. A la fois aussi dans le cadre de la préparation

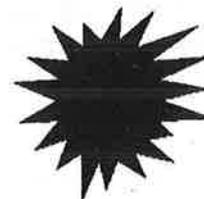
des élections prud'homales de Décembre 92.

C'est ainsi une urgence, une exigence si on veut pouvoir empêcher l'engrenage de précarisation et d'abaissement social qui touche tout le monde lié à cette stratégie de PMisation.

D'autre part, dans l'immense majorité des petits et très petits établissements, patronat et gouvernement tentent de maintenir une absence quasi totale de droits syndicaux réels et de moyens pour les salariés de s'organiser et d'intervenir pour défendre leurs intérêts. Cela permet de maintenir, voire d'aggraver la situation actuelle de bas salaires, de précarité et donc de conserver une flexibilité maximum dans la gestion des forces de travail. Dans ces petits établissements, ne seraient, éventuellement favorisés que des droits limités, sans présence syndicale dans l'entreprise et avec délégation à des structures "paritaires" extérieures à l'établissement.

Investir ce terrain est en même temps une exigence forte pour l'avenir de la région, face à des choix seulement internationaux basés sur un abaissement des coûts salariaux, qui depuis des années participent à la dégradation de la situation économique et sociale.

C'est un enjeu majeur pour la C.G.T., mais aussi pour le devenir de notre économie et sa capacité de réponse aux besoins d'aujourd'hui, dans un cadre de développement national pouvant lui, générer une autre conception de coopérations en Europe.



L'enjeu syndical est très fort. Les modifications de structures des entreprises, l'évolution de leur nombre de salariés n'est pas sans incidence sur l'implantation syndicale.

Si l'enjeu reste décisif pour notre renforcement et notre activité spécifique dans les grandes entreprises dont il ne faut pas relâcher l'effort voire l'amplifier, le remodelage déjà effectué et celui en cours est aussi un formidable défi pour le syndicalisme, pour son développement ou sa régression à terme.

L'éclatement d'entreprises en petites ou très petites unités associé aux stratégies patronales et aux réformes gouvernementales, contribue à abaisser les coûts salariaux sous diverses formes par un renchérissement de l'exploitation.

Mais les limites sont vite atteintes. Les restructurations les plus récentes ou les reconversions, DECAZEVILLE, CARMAUX ou DASSAULT, montrent que les PME-PMI ne peuvent se substituer aux groupes. Le nombre d'entreprises de "reconversions" qui ferment ou ont fermé, est très significatif.

Domination ou coopérations entre PME et Grands Groupes, mais aussi quelle efficacité de l'argent public en direction de ces entreprises et pour quelles finalités.

Dans la stratégie de remodelage de la Région et en appui de celle des Grands Groupes, le Conseil Régional notamment depuis 1982 à instaurer plusieurs types de primes en direction des PME. Sur la période 1985/1988, 49 millions de francs ont été versés au titre de la création d'entreprises et de la création d'emplois.

Sur 995 PME bénéficiaires, 395 avaient disparu trois ans après, soit plus du tiers.

Alors que l'argent a été versé; fin 1990 seulement 40 % des emplois annoncés avaient été créés. De plus, il faut déduire les emplois disparus dans les fermetures des 395 entreprises.

On voit bien les limites de cette politique régionale, qui de plus ne bénéficie d'aucune transparence sur l'attribution des fonds, leur contrôle et leur efficacité.

Se pose donc de fait à l'entreprise des exigences nouvelles à saisir, sur transparence, efficacité des fonds publics.

Les PMI-PME ne peuvent avoir de perspectives réelles de développement qu'en coopération-complémentarité avec les Groupes autres que de simples transferts de production ou de services à bon prix.

Il y a là pour nous un terrain revendicatif et de propositions à explorer.

Souvent hors législation, statut et implantation syndicale, c'est là où précarité et flexibilité sont rois d'autant que ces établissements sont sous la coupe directe de grands groupes par accords de sous-traitance, avec de fortes contraintes de prix, de délais... (+ de 200 PME en Midi-Pyrénées dépendent d'Aérospatiale avec des niveaux de salaires de -15 à 20 % à qualification égale).

Il existe une contradiction très forte entre le fait de prétendre rechercher l'efficacité productive dans ce type d'entreprises et de favoriser la flexibilité et l'abaissement des coûts salariaux au travers des PME. En aucun, cas durablement, le développement des PME sur une base de surexploitation des salariés n'est une perspective efficace et viable.

S'il existe quand même quelques "îlots", la tendance majoritaire est une infinie variété de situations où prévalent les critères de rentabilité immédiate ou le patronat tente de maintenir une absence quasi-totale de droits syndicaux réels et des moyens pour les salariés de s'organiser.

Au total, c'est une mise en concurrence de salariés à grande échelle, qui pèse sur l'ensemble des entreprises petites ou grandes influant sur le rapport des forces et son développement.

Pour mesurer l'ampleur et l'enjeu syndical de ce développement des PMI-PME, il faut le mettre en regard des chiffres minima pour disposer de

Prendre le temps de s'écouter ne veut pas dire perdre du temps ou "paralyser l'organisation syndicale". Nous sommes une organisation syndicale de lutte, et travaillons pour la lutte, le débat en fait partie. Mais il faut tirer les enseignements de celui-ci, prendre les décisions en conséquence et les appliquer.

Il faut être lucide sur nos défauts, mesurer ce que nous devons changer vraiment, et cela ne concerne pas que le voisin. Volontaire pour en débattre et faire ensemble ce que nous disons.

Dans cette période le rôle des directions syndicales pour impulser dans ce sens là ne peut souffrir d'aucune timidité ou passer en deuxième urgence.

Faire le maximum pour réunir nos syndiqués c'est prendre en compte les préoccupations qui viennent, comme elles viennent. C'est aussi faire des propositions concrètes d'activité aux syndiqués en matière revendicative, autour du FNI et des forces à regagner, avec notre presse et particulièrement la VO IMPOTS.

Aucun syndiqué ne peut être laissé livré à lui-même. Une des meilleure approches est le plan de travail pour une remise massive des FNI 92 dans les jours qui viennent pour approcher les 100% à l'ouverture du 44^e congrès.

Conjuguer remise des FNI et débat, dans des formes propres à chaque lieu de travail constitué bien l'effort principal en cette fin-début d'année pour l'ensemble de nos militants.

Remise des FNI et débats conçus et conduits en partant du vécu de l'entreprise, sur le lieu de travail, des réalités sans fard de la pratique de la vie syndicale, c'est certainement là un moyen de contribuer avec force pour construire une CGT plus près des salariés, plus humaine, plus vraie.



FNI 92, DEBATS DU CONGRES: DU CONCRET AVEC NOS SYNDIQUES.

Dans moins d'un mois va s'ouvrir le 44^e Congrès de la CGT.

Débattre, texte en main en faisant un effort important en direction de nos syndiqués, c'est avant tout l'affaire de chaque direction syndicale.

Tous nos syndiqués peuvent avoir accès au projet de document d'orientation. Ils ont des choses à dire. Sans crainte et pour plus d'efficacité, donnons leur la parole.

Ce n'est pas pour nous donner bonne conscience ou pour faire bien, mais parce que nous en avons besoin à tous les niveaux de la CGT.

La société bouge, les salariés changent...Il y a bien des contradictions.

Nous n'avons pas réponse à tout, de réponses toutes faites. Le débat: quel syndicat ?, pour quoi faire? c'est vraiment une question qui concerne les syndiqués. C'est avec eux que nous trouverons les réponses.

Plus nous débattons collectivement, plus nous serons en capacité de vivre le syndicat avec toutes et tous; plus nous aurons de chances de donner ensemble des réponses aux défis à relever.

Faut il le répéter, nous ne sommes pas des voyageurs sans bagages. Notre orientation, nos réflexions, les enseignements que nous tirons des luttes constituent autant de points d'appui pour aller de l'avant.

Les débats sont engagés, souvent encore au niveau des directions de nos organisations. Ils sont riches, se situent dans l'axe des orientations proposées, mais nous ne pouvons nous en contenter, nous ne pouvons en rester là.

Permettre au maximum de syndiqués de donner leur opinion, sans hésitations de notre part, sans craintes non plus ou formalisme: cela s'organise au cas par cas.

Nous avons besoin d'apprendre à débattre collectivement, à apporter sa contribution, même si l'on n'est pas d'accord ou que l'on ne comprend pas tel ou tel sujet;

Cette pratique nous aide dans la vie de tous les jours, dans les syndicats: savons nous prendre en compte un point précis, le pousser au bout, chercher collectivement des idées, la solution la plus adaptée?.

LIBERTES

l'Huma *Midi Pyrénées*

Le patronat gersois débouté par le juge départemental du Conseil des Prud'hommes

VICTOIRE !

Gisèle Bergès ne devra pas payer la rançon demandée (75 millions de centimes) ! « La raison l'a finalement emporté sur la haine revancharde patronale », déclare de la CGT

AFFAIRE GISELE BERGES

Les 75 millions irrecevables

Gisèle Bergès n'a pas à régler cette somme à l'administrateur judiciaire, M. Fréchin. Ainsi en a décidé le tribunal hier matin. Par ailleurs, le licenciement de la déléguée CGT a été déclaré régulier

SUB. OUEST

AFFAIRE GERSTUBES-GISELE BERGES

Le juge coupe la poire en deux

C'est un jugement de Salomon, conséquence de l'importante mobilisation des salariés. Gisèle Bergès était visiblement soulagée à l'issue du jugement en débattant dans l'affaire qui opposait le secrétaire départemental de l'UD-CGT à la société Gerstubes et au syndic responsable de la liquidation.

Dans une volonté d'apaiser le climat du juge départemental, M. Fréchin a coupé la poire en deux.

C'est un sentiment de joie pour l'ensemble des salariés, a déclaré Gisèle Bergès à la sortie du tribunal hier matin, où elle a obtenu gain de cause. Reste à voir ce que va faire le juge s'il sera autorisé à l'objectif.

LA DEPECHE

DECLARATION DE LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL.

Dans son jugement rendu le 14 Novembre 1991, le juge départemental du Conseil des Prud'hommes d'Auch vient de débouter l'Administrateur judiciaire de GASCO-TUBES de sa demande de rançon de 75 millions de centimes à l'encontre de Gisèle BERGES, Secrétaire Générale de l'Union Départementale C.G.T. du GERS.

C'est un succès incontestable: la raison l'a finalement emporté sur la haine revancharde patronale, la reconnaissance du droit syndical et des libertés sur la répression patronale!

La Confédération Générale du Travail se félicite de ce premier succès. Il est le résultat d'une grande mobilisation des salariés, des organisations de la C.G.T., des entreprises du département, de la région Midi-Pyrénées, comme en a témoigné le rassemblement à AUCH du 12 Septembre 1991.

Cette mobilisation à l'initiative de la C.G.T. a rencontré un soutien très large, plus de 3 000 signatures déposées à la Préfecture d'AUCH et n'a cessé de grandir dans sa diversité, face à cette grave tentative de remise en cause du droit syndical. Cela dans une période où le patronat et le pouvoir développent la répression, les sanctions contre les salariés dans le pays s'engagent de plus en plus nombreux dans l'action pour leurs revendications.

Ainsi, nombreux, au-delà de leurs différences d'opinions politiques, philosophiques, religieuses; salariés, instituteurs, médecins, pharmaciens, élus politiques ont manifesté leur soutien à Gisèle et leur attachement aux valeurs fondamentales démocratiques, au respect du droit syndical dans notre pays.

Il s'agit d'un appui considérable pour poursuivre la mobilisation nécessaire afin de ne permettre aucun retour en arrière et faire en sorte que Gisèle BERGES soit réintégrée dans tous ses droits. En effet, le jugement rendu le même jour refuse la réintégration de notre camarade dans l'entreprise qui l'a licenciée abusivement.

Forts de ce qui s'est exprimé dans le département du Gers et, au-delà autour de Gisèle BERGES, la C.G.T. entend poursuivre et amplifier partout l'action pour la défense des libertés et la satisfaction des revendications.

Montreuil, le 14 Novembre 1991.

BUDGET REGIONAL 92

Le Conseil Régional vient d'adopter son Budget pour 1992, le C.E.S.R. a émis son avis lors de la Plénière du 29 Novembre 1991.

La question principale est bien de savoir si ce budget permet de répondre aux besoins des salariés, des populations de Midi-Pyrénées et s'il affiche une volonté politique d'impulser et d'animer le développement économique et social.

Bien au contraire par les choix qu'il consacre, très fortement marqués par la période électorale, il poursuit dans la politique antérieure, celle des investissements sélectifs pour la Région dans le cadre de l'intégration européenne.

Alors que la récente période est caractérisée par une accélération de la dégradation de la situation économique et de l'emploi dans notre Région, la part des affaires économiques est en diminution et passe de 8,4% à 8,2% dans le budget.

Les aides directes de la Région pour l'emploi n'ont créées qu'un emploi sur trois prévus et constituent en réalité un saupoudrage et un gâchis supplémentaires.

Cela met en évidence la question des financements publics, de leur contrôle, de leur attribution, pour quelle efficacité?

Les choix politiques faits par le Conseil Régional, accompagnent le

recul de l'industrie, comme de l'agriculture, principaux éléments du développement économique.

Cette politique conduite privilégiant le développement du territoire et de la matière grise, est en échec.

Non seulement l'emploi se dégrade et le chômage croît plus vite dans notre Région qu'en France, mais les écarts se creusent dans la Région, accentuant les déséquilibres et la désertification rurale. Toulouse, la Haute-Garonne ne sont pas l'îlot de prospérité tant vanté, mais subissent de plein fouet cette dégradation.

L'échec économique, se double d'une impasse financière, c'est une des caractéristiques principales de ce budget. En effet, l'augmentation des recettes ne suffira pas à financer les dépenses prévues, puisqu'on assiste à un redéploiement des actions: routes - formation - enseignement...

Et ce malgré un recours à l'emprunt important, il augmente de 62 % et représente 25 % du budget. En réalité, la modestie du budget régional s'accommode mal des ambitions européennes sur lesquelles s'arqueboute le Conseil Régional, pour notre Région.

Cela est d'autant plus grave que l'on ne dit pas, pour cause d'échéances électorales, comment seront financées les perspectives sur lesquelles la Région a

décidé de s'engager: TGV, Enseignement Supérieur, routes.

Il s'agit de sommes fabuleuses, le plan Université 2 000 pour notre Région, représente 1,600 milliard de francs.

Les salariés et populations de Midi-Pyrénées paieront-ils la note? La fiscalité directe augmente de 15,5%, la part régionale de la taxe d'habitation croît, elle, de 12,4%.

Les contribuables midi-pyrénéens, paieront en 1992, 6 % d'impôts supplémentaires par rapport à 1991. C'est une augmentation plus forte que l'inflation et qui contribue à aggraver la pression fiscale locale, déjà insupportable.

La perspective, si les luttes des salariés des populations de Midi-Pyrénées ne s'y opposent pas, est une aggravation encore plus importante pour financer les transferts lourds de l'Etat, que la Région accepte.

D'ailleurs dans son avis sur le budget, en minimisant la fiscalité régionale suggère d'une certaine façon que des hausses supplémentaires auraient peu d'impact.

Développer les luttes solidaires à partir des aspirations et besoins des populations, est plus que jamais décisif et urgent! C'est la responsabilité de la C.G.T.

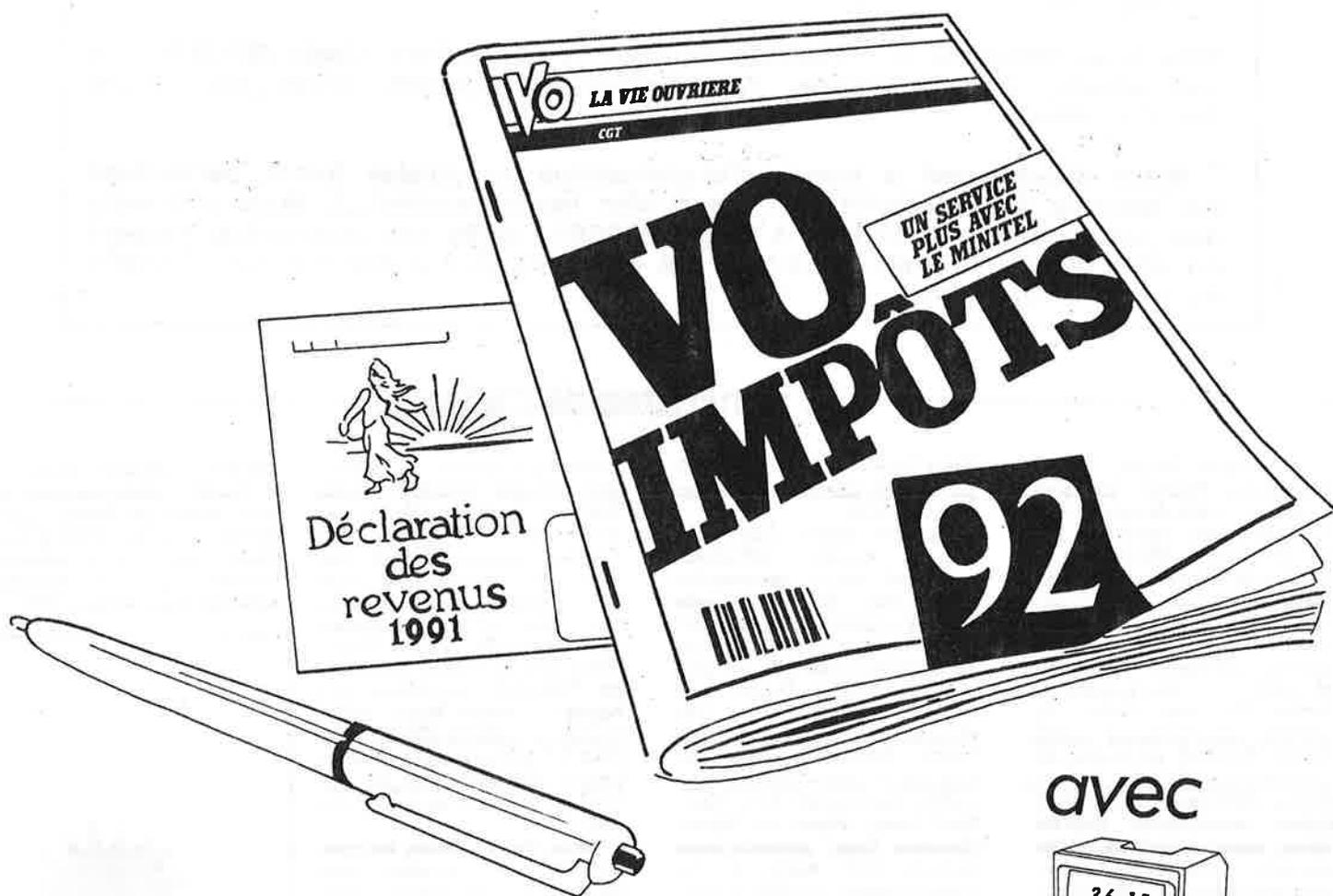


Vo impôts

n°1 des guides des impôts

*date limite des commandes:
8 Janvier 1992.*

avec la CGT



avec



un partenaire qui rapporte

Le 13 janvier, un numéro spécial de la Vo, 26 F

Depuis le Jugement, l'Union Départementale C.G.T. et les militants du GERS, se sont employés à poursuivre la mobilisation afin de préserver cet important succès.

Après les 3 000 pétitions signées, ils ont interpellé les organisations syndicales, différentes associations, personnalités diverses, professions libérales, élus politiques...

A ce jour, près de 150 personnalités ont signé un appel apportant leur soutien et exigeant l'arrêt de toutes les poursuites.

Parmi elles, la FEN, le SNI PEGC, la JOC, plusieurs agriculteurs, pharmaciens, médecins, artistes, écrivains.

La majorité du Conseil Général dans une lettre à Gisèle BERGES, affirme son attachement aux valeurs du syndicalisme et à leur respect !

" Nous sommes des salariés, des personnalités gersoises de professions, d'horizons et d'opinions différents. Attachés aux valeurs de justice de liberté, de progrès social, nous n'acceptons pas que notre département(...) soit sacrifié.

Nous nous félicitons que l'acharnement mis à poursuivre Gisèle BERGES n'ait pas abouti, que la raison l'ait finalement emporté. C'est un succès incontestable...

" Notre département a besoin d'organisations syndicales fortes permettant aux salariés de se défendre et d'exprimer leurs besoins(...). Nous affirmons que justice doit être rendue à Gisèle BERGES, arrêt des poursuites, respect du droit et des libertés syndicales tel que l'indique le résultat du jugement du 14 Novembre 1991".

Les signataires de l'appel

J.-François Mayer, député européen; Michel Ghirardi, maire de L'Isle-Jourdain; Evelyne Piedquin, secrétaire médicale; Gérard Marcet, maire adjoint de Mauvezin; Joël Rambeau, instituteur; Aubert Garcia, sénateur du Gers, maire de Castéra-Verduzan; Jean Daguze, conseiller municipal d'Auch, correspondant AREV 32; Jean Falco, secrétaire départemental SNES; Daniel Roussel, secrétaire départemental SNEP; André Costa, chômeur; Jacqueline Dubos, enseignante; Michèle Verdu, maire adjoint de L'Isle-Jourdain; Pierre Fabre, secrétaire départemental SNI-PEGC; Gaston Louit, secrétaire général FEN 32; J.-Michel Marsol, secrétaire adjoint collège SNI-PEGC; M.-Thérèse Escoubas, trésorière collège SNI-PEGC; Gisèle Mathias, SNI-PEGC; Auguste Cané, secrétaire syndicat général impôts FO Gers; Christian Dachary, secrétaire départemental SNUI impôts; Maurice Salles, instituteur, conseiller municipal d'Auch, secrétaire fédéral PCF Gers; Bernard

Saint-Sernin, conseiller municipal d'Auch, administrateur suppléant CPAM.

Bernard Balon, administrateur titulaire URSSAF; J.-Michel Maria, responsable CNL; Jean Sotom, trésorier MODEF; Paul Capéran, MODEF; Edmond Castéra, ancien député du Gers; Madeleine Dedet, psychologue; Henri Dedet, professeur; Raphaël Ramirez, instituteur; Pierre Goujet, instituteur; Edgard Castéra, instituteur; P.-Jean Serrano, conseiller municipal, viculteur; Paul Sérès, maire de Bonas; Christine Clair, administrateur titulaire CAF; Angel Gubert, administrateur suppléant CAF; Gérard Lacaze, maire adjoint d'Auch; Joseph Lamothe, conseiller général, maire de Chélan; Pierre Chausson, président fédéral de la Ligue des Droits de l'Homme; Claude Amiel, président de la section d'Auch des droits de l'homme; Dominique Laffitte, secteur d'Auch des droits de l'homme; Monique Saint-Avit, section d'Auch des droits de l'homme; Jean Heckmann, section d'Auch des

droits de l'homme, administrateur titulaire URSSAF; Didier Périssé, section d'Auch des droits de l'homme; Françoise Castex, section d'Auch des droits de l'homme; M.-Josée Bouffartigue, section d'Auch des droits de l'homme, professeur de lettres; Philippe Giustiniani, section d'Auch des droits de l'homme, psychiatre des hôpitaux; Angel Rossi, administrateur titulaire CPAM; Jean Pélelo, administrateur suppléant URSSAF; Georges Boilon, administrateur titulaire CAF.

Henri Pons, artisan horticulteur; Christian Cachalau, maire de Montégut-sur-Arros; Jean-Claude Lopez, conseiller municipal de Rabastens; Nadine Pons, préparatrice en pharmacie; Jean Saint-Martin, sous-officier en retraite; Michel Dutrin, administrateur titulaire URSSAF; Roger Abovici, directeur d'hôpital; Marie-Claude Bonnaure, cadre de direction d'hôpital; Jean Rozès, président de la FALEP; Jean-Pierre Espiau, secrétaire général de la FALEP; Alain Bouffartigue,

secrétaire général adjoint de la FALEP; Jean-François Gabriel, maire de Pavie; Gérard Tarrazi, directeur CHG d'Auch; Marie-Paule Bosque, infirmière libérale; Guy Frétier, éducateur administrateur titulaire CAF.

