



Union Départementale  
**CGT** de la Marne

*2 et 3 octobre 2025*

Palais des Fêtes  
Parc des loisirs Roger-Menu

*à Épernay*



Une CGT conquérante  
et d'avenir



# **SOMMAIRE**

<b>PRÉAMBULE.....</b>	<b>2</b>
<b>THÈME N°1 : EMPLOIS, SERVICES PUBLICS .....</b>	<b>3</b>
<b>THÈME N°2 : REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE :.....</b>	<b>6</b>
<b>THÈME N°3 : RENFORCEMENT DÉPLOIEMENT .....</b>	<b>8</b>
<b>THÈME N°4 : ÉLUS ET MANDATÉS.....</b>	<b>10</b>
<b>THÈME N°5 : DROITS LIBERTÉS ET ACTIONS JURIDIQUES .....</b>	<b>12</b>
<b>THÈME N° 6 : ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES .....</b>	<b>15</b>
<b>THÈME N°7 : LA FORMATION SYNDICALE.....</b>	<b>17</b>
<b>THÈME N°8 : LA COMMUNICATION : .....</b>	<b>20</b>
<b>THÈME N°9 : RETRAITÉS .....</b>	<b>24</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>26</b>



# THÈME N°1

## Emplois, Services Publics

### ENJEUX :

35 Dans les secteurs privé et public, la quête effrénée de compétitivité entraîne, derrière la destruction du code du travail, des conventions collectives et des statuts de la fonction publique, une violence sociale extrême qui frappe une grande partie de la population. Dans le même temps, les salariés et les agents jugés comme rentables, et donc exploitables, sont poussés à se concurrencer, ce qui contribue à une précarisation généralisée. La volonté de briser les résistances et les aspirations à une vie meilleure prend de l'ampleur, et notre responsabilité à cet égard est immense. Il n'est pas nouveau que le capital cherche à museler toute opposition, en particulier dans le monde du travail, en réprimant les voix des salariés concernant les stratégies économiques des entreprises et des territoires.



45 Dans la Marne, cette logique nous touche directement : l'austérité sévit comme ailleurs. Les conséquences de la loi Travail et des réformes territoriales, imposées par les intérêts du capital, visent à priver les salariés et les citoyens de leur pouvoir démocratique. Le gouvernement a mis en œuvre ces mesures sans se soucier des dégâts qu'elles entraînent.

50 Augmenter les richesses du capital et les concentrer dans les métropoles provoque des fractures sociales et territoriales. Dans notre département, elles sont déjà bien présentes.

Bien que la création de bénéfices soit significative, les indicateurs socio-économiques révèlent qu'elles n'en profitent pas aux travailleurs, même dans le secteur du champagne, réputé comme produit de luxe.

55 Au cours de la dernière décennie, la population a augmenté, mais le taux d'emploi a diminué. Des zones ou bassins d'emploi de notre département sont progressivement dépourvus d'industries et de services publics, entraînant une hausse du chômage, de la pauvreté et de la précarité (voir annexes).

60 On pourrait croire que l'industrie y est plus stable, mais il n'en est rien : des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) continuent de menacer des sites, comme en témoignent les événements récents. Les élus de notre département, y compris les maires, députés et sénateurs, se tiennent souvent à l'écart de ces problématiques, ayant soutenu de multiples réformes antisociales.

65 La concurrence mondiale se fait ressentir dans les localités, où industries et services publics, hôpitaux, écoles, bureaux de poste, trésoreries, disparaissent. Sous prétexte de progrès technologique et de développement numérique, les salariés et la population en général sont privés de l'accès nécessaire aux services fondamentaux. La CGT n'est pas opposée au progrès technologique, mais ce dernier doit être un vecteur de développement humain durable.

## ACTIVITÉS :



Bien que les questions relatives à l'aménagement du territoire, au développement industriel, et aux stratégies des entreprises paraissent souvent un peu éloignées des préoccupations des salariés, des élus et des syndiqués, l'Union Départementale a toujours été présente lors des crises pour soutenir syndicats et élus face aux menaces de licenciements économiques.

75 Cependant, mieux vaut prévenir que guérir. Les élus dans les instances disposent de prérogatives liées aux Comités Sociaux et Économiques (CSE) qu'ils n'exploitent pas suffisamment. Nous avons donc développé des sessions de formation, abordées dans ce document, pour permettre à la CGT d'être proactive et d'anticiper les véritables stratégies des entreprises.

Nous devons également améliorer notre implantation CGT, car de nombreuses entreprises ne bénéficient pas de notre présence.

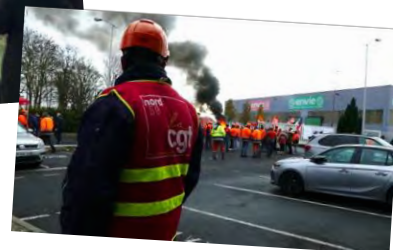
80 Bien que l'on n'ait pu empêcher certains PSE, il est important de reconnaître que chaque fois que nous avons créé des solidarités, les patrons n'ont pas eu les coudées franches. Cependant, dans certains cas, le chantage des directions, souvent appartenant à un groupe, a conduit, y compris chez certains élus CGT, à accepter le « moins pire ».



85 Devant les menaces de licenciements collectifs ou de PSE, qui causent de véritables drames pour l'emploi, les travailleurs et leurs familles, nous devons promouvoir le maintien et l'épanouissement de l'industrie, même dans le cadre de solutions alternatives dotées de promesses financières.

90 Parmi les entreprises qui ont subi des restructurations ou des PSE ou qui ont été liquidées on peut citer :

- ▶ Astrazenéca 125 salariés
- ▶ Boiron 20 salariés
- ▶ Pastural 28 salariés
- ▶ Steelcase 22 salariés
- ▶ MEG 72 salariés
- ▶ Aérospace 75 salariés
- ▶ Valéo 97 salariés
- ▶ Arcelormittal 120 salariés
- ▶ Terreos 62 salariés...



100 De manière générale, l'Union Départementale a soutenu les syndicats dans la construction d'un rapport de force, en lien avec les Unions Locales et les branches professionnelles.

Nous avons aussi impliqué les représentants de l'État et les élus de notre territoire, que ce soit sur des dossiers d'entreprises ou sur des questions transversales : aménagement du territoire, la défense des services publics, et le transport.

105 Sur la défense des services publics, des journées d'actions et des grèves ont été réalisées en intersyndicale, mais sans grand succès.

## ORIENTATIONS :

110 Face aux dangers pesant sur le service public et l'industrie, nous devons être acteur d'un projet de développement pour notre territoire. Il est crucial de promouvoir l'idée qu'une autre politique d'offre de services publics est possible et de défendre notre industrie, car ces deux thématiques sont indissociables :

### Pas d'industrie sans services publics, pas de services publics sans industrie

115 Il est essentiel de valoriser les luttes au sein des entreprises pour élaborer un cahier revendicatif départemental, axé sur la création d'emplois industriels, en étroite collaboration avec toutes les structures de la CGT pour répondre aux besoins des populations des territoires ruraux. L'égalité des citoyens est au cœur de notre démarche. La CGT, par son organisation territoriale et professionnelle, doit nous permettre de mobiliser toutes nos forces et d'avancer dans ce sens.

120 Les autres secteurs marchands (services, commerce, construction, transport) ne sont pas à l'abri des stratégies du patronat visant à réduire les emplois et précariser les conditions de travail des salariés. C'est pourquoi la CGT doit construire un rapport de force dans ces secteurs, afin de promouvoir le développement d'emplois de qualité.

À l'échelle départementale, nous avons la responsabilité d'être une structure d'appui pour les syndicats, favorisant la construction d'un rapport de force et proposant des alternatives concrètes localement, en privilégiant la proximité, essentielle pour y parvenir.

125 Nous disposons de repères revendicatifs, adoptés par les Unions Départementales et Fédérations, qui constituent des outils indispensables pour développer l'idée que tout est possible, à condition que nos élus, mandatés et l'ensemble des syndiqués s'engagent dans une démarche revendicative commune.

130 Des revendications telles que : le plein emploi, un SMIC à 2 000 euros bruts, une réforme de la fiscalité, le droit à la mobilité, l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de meilleures conditions de vie et de travail. Elles s'inscrivent dans notre logique de maintien et d'amélioration des emplois industriels et des services publics de qualité.

## RÉSOLUTIONS :

- ▶ Travailler avec toutes les structures de la CGT pour élever le débat d'idées et obtenir une juste répartition des richesses. C'est la continuité de la campagne sur le coût du travail et du capital.
- ▶ Créer les conditions nécessaires pour aider les élus d'entreprise à anticiper les stratégies du capital et à réagir.
- ▶ Élaborer un cahier revendicatif en lien avec les syndicats à l'échelle du département, d'un bassin d'emploi ou d'une localité.
- ▶ Organiser des journées d'études avec les Unions Locales.
- ▶ Informer et former les syndiqués, pour accroître leur capacité d'action.
- ▶ Nourrir et impliquer le projet territorial régional pour assurer sa pérennité, **en mettant en place des commissions d'aménagement du territoire (transport, santé...).**

# THÈME N°2

## Représentativité Syndicale :

### ENJEUX :

145 La représentativité syndicale s'appuie sur deux fondements juridiques distincts : la loi de 2008, qui établit les critères de représentativité des organisations syndicales, et les accords de Bercy, qui encadrent les modalités de la représentativité dans les trois versants de la fonction publique : État, territoriale et hospitalière.

150 Malgré tout, nous constatons de plus en plus régulièrement, des désignations, des accords, sont contestés voire annulés par les tribunaux. Certaines de nos organisations perdent ainsi leur représentativité, car un ou plusieurs des critères ne sont pas remplis. La perte de représentativité par ces motifs, peut signifier : la perte de mandat, la suppression des heures de délégation, l'impossibilité de négocier, et à terme, la mise en veille du syndicat.

### À quoi sert la représentativité syndicale ?

155 La représentativité syndicale permet, avant tout, de mesurer l'audience des organisations syndicales, c'est-à-dire leur poids et leur légitimité dans l'entreprise ou l'établissement. Mais elle joue également un rôle déterminant au niveau national, elle conditionne : la capacité à participer aux négociations interprofessionnelles, à intervenir dans les conventions collectives, et à désigner les conseillers prud'homaux. Elle détermine enfin, le nombre de représentants syndicaux dans les différentes instances représentatives du personnel.

### 160 ACTIVITÉS :

165 À l'issue du dernier cycle électoral (cycle 4 / 2021-2024), dans les Comités Sociaux et Économiques (CSE) du secteur privé, la CGT confirme sa place de deuxième organisation syndicale avec 1 086 341 voix, soit 22 % des suffrages exprimés. Bien que l'ensemble des scrutins soit marqué par une baisse significative de la participation, la CGT demeure en tête avec les 5,3 millions de salariés des Très Petites Entreprises (TPE), ainsi que chez les 5,7 millions d'agents de la fonction publique.

Au niveau départemental, la CGT est toujours la première organisation syndicale, toutes fonctions confondues, secteur public et secteur privé. Il est donc essentiel de renforcer notre implantation et activité syndicale pour maintenir notre place et notre influence.

## ORIENTATIONS :

Apporter un appui aux syndicats du département pour :

- ▶ la mise à jour de leurs statuts,
- ▶ la publication régulière de leurs comptes,
- ▶ le versement de leurs cotisations,
- ▶ l'organisation de leur assemblée générale.

Ces démarches sont indispensables et constitue une priorité pour sécuriser juridiquement leur fonctionnement et prévenir toute contestation susceptible de remettre en cause leur légitimité.

## RÉSOLUTIONS :

- ▶ Poursuivre la redynamisation de notre stratégie syndicale en renforçant notre présence et notre action au plus près des entreprises.
- ▶ Accompagner les syndicats du département dans leur mise en conformité avec les exigences de la loi de 2008 sur la représentativité, notamment en matière de statuts, de transparence financière et de fonctionnement régulier.
- ▶ Anticiper le renouvellement des Instances Représentatives du Personnel, en préparant dès à présent la campagne électorale : réaliser un état des lieux, élaborer des propositions concrètes pour l'avenir, négocier un Protocole d'Accord Préélectoral, etc. Ce travail préparatoire doit être mené avec détermination, afin d'aborder le cycle 5 avec confiance, engagement et enthousiasme.



# THÈME N°3

## Renforcement Déploiement

### ENJEUX :

#### 190 La syndicalisation : un enjeu central pour notre déploiement

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et la lutte massive contre la réforme des retraites, puis le sursaut populaire citoyen des élections législatives 2024, notre organisation syndicale observe une situation de syndicalisation exceptionnelle par son ampleur. Cette dynamique doit s'amplifier pour permettre aux travailleuses et travailleurs de reprendre le pouvoir sur leur travail et leur vie.

195 La force du collectif et la nécessité de s'organiser dans un syndicat font du syndicalisme une arme incontournable d'émancipation et un levier puissant pour transformer la société.

Aujourd'hui, près de 40 % des salariés n'ont pas de syndicat dans leur entreprise et les taux de participation sont souvent très bas aux élections professionnelles. Pourtant, chaque voix compte triple : dans l'entreprise, dans la branche professionnelle, et au niveau national.

### 200 ACTIVITÉS :

Lors du dernier Comité Général de l'Union Départementale CGT de la Marne du 23 février 2024, un état des lieux de la situation syndicale dans le département a été présenté, avec pour objectif de définir des actions de renforcement et de déploiement sur l'ensemble du territoire.



À l'issue de cette présentation, une décision collective forte a été prise : doter l'Union Départementale d'un outil concret et opérationnel pour aller au plus près des salariés. Ainsi, l'acquisition d'une **annexe mobile**, mise à disposition de tous les syndicats du département, a été actée. Ce véhicule a été acquis à l'été 2024 et un **plan de déploiement structuré** a été présenté à la Commission Exécutive de l'Union Départementale en janvier 2025.

Ce nouvel outil doit nous permettre d'amplifier notre présence syndicale dans les entreprises, les zones d'activité, les établissements publics et les territoires ruraux, en facilitant les prises de contact, les permanences et les distributions de tracts.

215 En mars 2024, la Marne comptait **6 098 FNI recensés dans Cogetise**, dont **5 317 actifs** et **781 retraités**. Ces chiffres, s'ils traduisent une implantation réelle, montrent aussi la nécessité d'aller plus loin dans la syndicalisation et le renforcement de notre maillage syndical local.

## ORIENTATIONS :

220

▶ **Développer la présence de la CGT dans les entreprises et services où nous ne sommes pas ou plus implantés**, en allant directement à la rencontre des salariés, en particulier dans les zones d'activités, les TPE et les établissements éclatés ou isolés.

▶ **Soutenir les syndicats existants dans leur activité quotidienne**, en leur apportant des moyens concrets pour organiser des permanences mobiles, des campagnes de syndicalisation ou des réunions d'information.

225

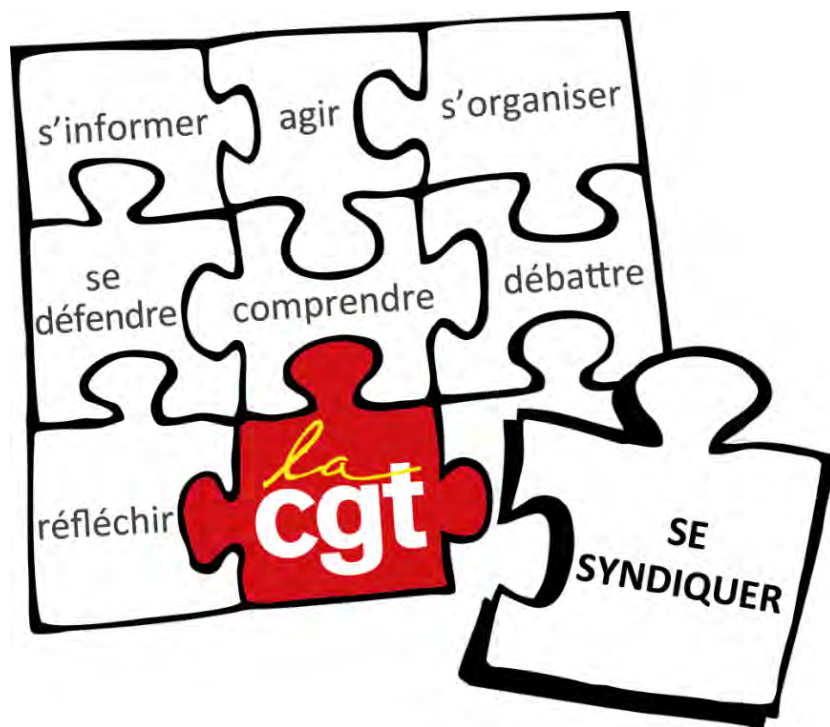
▶ **Impulser la création de nouvelles bases syndicales**, en s'appuyant sur les Unions Locales, les branches professionnelles, les militants disponibles et les secteurs en développement, afin d'assurer une couverture militante cohérente sur l'ensemble du territoire.

## RÉSOLUTIONS :

230

### Renforcer, structurer, gagner :

Le plan de déploiement porté par l'Union Départementale vise plusieurs objectifs complémentaires, répondant à la fois aux besoins immédiats du terrain et à la stratégie de long terme de reconquête syndicale.



# THÈME N°4

## Élus Et Mandatés

235

### ENJEUX :

À la suite de la loi travail et des ordonnances Macron, notre département a subi une perte considérable de syndiqués occupant au moins une fonction élective au sein des entreprises ou des organismes paritaires, ainsi que dans les instances de direction de la CGT.

240



Les baromètres sociaux se mesurent principalement dans les lieux de travail. C'est donc au sein des syndicats et de leurs sections que se définissent la place, le rôle et l'activité des militantes et militants, donnant ainsi tout son sens aux fonctions syndicales.

245

Nous faisons face à plusieurs enjeux cruciaux, dont nos choix auront des répercussions structurelles sur l'avenir de notre syndicalisme de lutte.

- ▶ Renouveler et former nos élus et militants dans le cadre de leurs responsabilités.
- ▶ Rendre nos syndicats plus impliqués dans un processus de renforcement massif.
- ▶ Faire pleinement jouer la démocratie syndicale en permettant aux adhérents de la CGT de s'approprier leur syndicat.
- ▶ Militer pour un syndicalisme de défense des acquis sociaux et de conquêtes de nouveaux droits.
- ▶ Faire vivre activement la charte de la vie syndicale, ainsi que celle des élus et mandatés.

250

Un enjeu crucial est également à regarder de très près, celui des cumuls de mandats qui doit être au cœur de nos préoccupations. Éviter le plus possible la concentration des responsabilités, c'est créer les conditions d'un renouvellement permanent et vivant de notre organisation, tout en assurant la transmission des savoirs et des expériences. C'est ainsi que nous construirons une CGT plus forte, capable de se développer et d'imposer ses choix face aux attaques du gouvernement et du patronat.

255

260

### ACTIVITÉS :



Nous affirmons souvent que les "élus et mandatés" sont la vitrine du syndicalisme au sein des entreprises et des services. Cette réalité présente à la fois une perception positive de notre rôle par les salariés.

D'un côté, nous pouvons observer des avancées en matière de revendications, une augmentation du nombre d'adhérents et une influence électorale significative ; de l'autre, nous faisons face à la

270 stagnation, à un statu quo sur les droits et à une faiblesse de la vie syndicale. Dans les cas les plus extrêmes, nous constatons des reculs dans divers domaines. C'est pour cela que l'Union Départementale a aidé plusieurs syndicats à se mettre en conformité avec les 7 critères de la loi de 2008 sur la représentativité.

## **ORIENTATIONS :**

Il est fondamental que nous choissions de reconquérir certains territoires et de reconstruire là où le syndicalisme est affaibli.

275 Aucun syndiqué ne doit légitimement se retrouver sur le bord de la route ou devenir un observateur passif de la Qualité de Vie Syndicale.

280 C'est l'activité de la CGT, le travail de ses militantes et militants, ainsi que des structures professionnelles et interprofessionnelles, qui doivent agir comme des facilitateurs et moteurs d'un développement dynamique de la CGT. Nous disposons d'une richesse considérable : ce sont les femmes et les hommes qui composent la CGT Marnaise, avec leurs diverses professions, leurs catégories socioprofessionnelles et la couverture de notre territoire, qui permettent d'être proactifs et de concrétiser les décisions prises au sein de la CGT.

## **RÉSOLUTIONS :**

- 285
- ▶ Veiller au respect de la charte des élus et mandatés de la Marne, de la charte Egalité Femmes – Hommes, la charte de la vie syndicale et de la charte des conseillers prudhommes et de la charte des défenseur syndicaux.
  - ▶ Soutenir et aider les élus et mandatés dans l'exercice de leur mandat.
  - ▶ Faciliter l'accès à la formation pour un maximum de syndiqués, afin que chacun d'entre eux puisse assumer un mandat.



# THÈME N°5

## Droits Libertés et Actions Juridiques

290 L'espace **Droits Libertés et Actions Juridiques** de la CGT 51 doit avoir en charge l'ensemble des questions juridiques liées au monde du travail.

### ENJEUX :

295 Éviter les licenciements, permettre à chacun d'entre nous de garder son emploi, sa qualification, son salaire, quand c'est encore possible, c'est le rôle des conseillers du salarié et des conseillers prud'hommes, au travers de leur travail quotidien dans les structures de la CGT déployées dans le département, pour une CGT au plus près des salariés.

300 En plus de l'action préventive, l'ensemble des militants rattachés à l'espace DLAJ a pour mission, et ce n'est pas la plus facile, d'accompagner les salariés victimes d'injustice, afin d'obtenir la réparation du préjudice qu'ils ont subi par la perte de leur emploi ou par la violation de leurs droits les plus élémentaires.

305 L'espace DLAJ est donc en lien permanent avec les conseillers prud'hommes et les conseillers du salarié.

310 **Les conseillers du salarié**, mandatés par l'Union Départementale CGT de la Marne et désignés par le Préfet, ont pour mission d'accompagner les salariés, lors des entretiens préalables à sanctions disciplinaires, licenciement ou rupture conventionnelle. Ces militants, tous salariés d'entreprise, disposent seulement de 15 heures par mois pour assurer l'assistance des salariés menacés de sanctions.

315 **Les conseillers prud'hommes de la CGT**, mandatés par l'Union Départementale, sont les juges du contrat de travail et connaissent les lois et les règlements régissant les relations entre salariés et employeurs. En cas de problèmes avec l'employeur ou de questions concernant l'exécution du contrat de travail, ils tiennent des permanences dans les Unions Locales et sur rendez-vous.

Dans tous les cas, la CGT a la capacité de recommander des avocats, proches de notre organisation syndicale, spécialistes en droit social, pour défendre l'intérêt des salariés devant le Conseil des Prud'hommes.



320

## **ACTIVITÉS :**

Un collectif qui doit se développer pour tenir un rôle important dans le fonctionnement de l'Union Départementale et des Unions Locales du département.

Le collectif DLAJ doit être composé de tous les Camarades ayant un mandat juridique, (conseillers Prud'homme, conseillers du salarié et des défenseurs syndicaux), au sein de nos 7 Unions Locales et Départementale.

325

Il est important de rappeler que le juridique n'est pas une fin en soi, c'est un outil au service de l'organisation.

### **La permanence Juridique de l'Union Départementale :**

L'accueil est organisé sur rendez-vous, ce qui permet de mieux gérer le temps d'attente et la disponibilité des avocats. Cet accueil des salariés est gratuit et ouvert à toutes et à tous syndiqués ou pas, mais doit tendre vers la syndicalisation.

330

Les rendez-vous permettent une meilleure qualité d'accueil avec un temps bien imparti entre tous les salariés reçus. Les salariés viennent souvent à l'Union Départementale en désespoir de cause, souvent même orientés par l'inspection du travail ou par le tribunal des prud'hommes.

335

Les entretiens portent essentiellement sur des licenciements, sur les conditions de travail, sur les salaires (heures supplémentaires non rémunérées).

Depuis notre dernier congrès, 70 permanences se sont tenues avec 273 rendez-vous, dont 144 pour nos adhérents CGT.

340

### **Les conseillers du salarié :**

La liste des conseillers du salarié a été renouvelée le 29 janvier 2025, elle est composée de 20 Camarades notre département.



Les Camarades ont été invités à une journée d'accueil DLAJ, le 11 février 2025, et une formation d'approche au mandat, en lien avec la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETSPP) a été organisée le 8 avril 2025. Une formation plus approfondie sera organisée en fin d'année, toujours en lien avec la DDETSPP.

345

Certains conseillers du salarié ont une activité plus importante que d'autres, et nous avons plus de contacts avec certains d'entre eux. Cependant, ils sont peu à rendre compte de leur activité, ce qui est une difficulté pour effectuer le bilan de l'activité de la CGT sur le département.

350

### **Les Défenseurs syndicaux :**

Ils sont au nombre de 2, sur proposition de l'Union Départementale, et sont nommés par la préfecture de la région Grand-Est.

C'est un mandat lourd à porter, sur des dossiers de plus en plus difficiles. C'est pour cela qu'ils interviennent auprès du Conseil des prud'hommes après validation du secrétariat de l'Union Départementale. Les dossiers qui doivent aller en appel sont orientés vers les cabinets d'avocats avec lesquels nous travaillons.

355

### **Les conseillers prud'hommes :**

360 Un renouvellement aura lieu au 1<sup>er</sup> janvier 2026, avec une baisse du nombre de conseillers due à la baisse de notre représentativité aux élections professionnelles.

Ils sont désormais pour :

- ▶ Le CPH de Reims : 5 en industrie, 4 en commerce et 1 en activités diverses.
- ▶ Le CPH de Châlons-en-Champagne : 2 en industrie, 1 en commerce et 1 en activités diverses.
- 365 ▶ Le CPH d'Épernay : 2 en industrie, 1 en commerce et 1 en activités diverses.

Les conseillers prud'hommes se réunissent plusieurs fois par an pour effectuer des formations Prudis, et aussi pour des réunions au cours desquelles ils partagent leur expérience, leurs interrogations en lien avec les membres du DLAJ.

## **ORIENTATION :**

370 Il nous faut sortir les Camarades de leur isolement et créer une vraie cohésion entre tous les mandatés DLAJ, en les coordonnant collectivement. Car chaque mandat est une étape dans la défense du salarié, de l'accueil aux conseillers prud'hommes, en passant par les conseillers du salariés et les défenseurs syndicaux.

Il nous faut coordonner chaque type de mandats entre eux.

375 L'accueil des salariés au sein des Unions Locales n'a pas vocation à fournir qu'un accompagnement juridique, mais vise à informer, encourager la syndicalisation et favoriser l'organisation de la CGT dans les entreprises.



380 Nos conseillers du salarié sont souvent le point d'entrée dans les entreprises où nous ne sommes pas organisés.

Sans oublier l'objectif revendicatif de l'activité DLAJ, il faut aussi produire une pensée juridique innovante. Pour cela, il nous faut avoir la capacité d'initier des offensives juridiques, dans le cadre des orientations de la CGT et de développer une stratégie en droit social.

*Ex : le droit aux congés payés lors de l'arrêt maladie.*

## **RÉSOLUTIONS :**

- ▶ Créer un collectif DLAJ.
- ▶ Coordonner les mandatés entre eux.
- ▶ Former chaque mandaté à sa mission.
- ▶ Appliquer les chartes de la CGT.

# THÈME N°6

## Égalité Femmes/Hommes

### 390 ENJEUX :

Dans le contexte actuel de crise économique, de guerres et de régressions sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes doit susciter des discussions urgentes et prioritaires, car les incidences empirent une situation déjà inacceptable d'inégalité entre les femmes et les hommes.



395 Les arguments économiques en faveur de l'investissement dans l'égalité entre les femmes et les hommes, sur la base de sa capacité à stimuler la croissance sont souvent mis en avant, occultant l'essentiel des bienfaits de l'égalité entre les femmes et les hommes.

400 Les hommes, eux-mêmes, profitent de l'égalité entre les femmes et les hommes, car elle leur permet de ne pas s'arrêter aux idées traditionnellement reçues concernant la masculinité.

Alors que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, imprescriptible et inaliénable, la lutte engagée de longue date pour faire respecter ce droit, reste difficile. Certes des avancées sont constatées, mais la menace d'un retour en arrière plane avec la montée de l'extrême de droite.

### 405 ACTIVITÉS :

410 Les réformes du code du travail, et notamment celle de la refonte des instances représentatives du personnel, n'ont pas permis d'accorder une véritable place aux femmes dans les IRP, en particulier dans les secteurs peu féminisés. Parfois, elles ont permis à présenter tout au plus des listes électorales professionnelles « paritaires ». Ainsi, un certain nombre d'élues ne participent que très peu ou plus à l'activité syndicale, soit par manque de motivation (on est allé les « chercher »), soit entravées par la charge du quotidien, problème fondamental qui s'oppose encore et toujours à l'engagement militant.



415 Notre département n'échappe pas à ce constat : trop peu de femmes occupent des postes à responsabilités dans les syndicats et les structures.

La journée du 8 mars fait l'objet d'une journée d'action chaque année, mais reste peut mobilisatrice, alors que c'est un enjeu majeur.

## ORIENTATIONS :

420 Pour faire face aux régressions sociales et être en phase avec nos revendications, nous devons nous engager clairement et fermement sur l'égalité Femmes/Hommes, que ce soit dans la société, sur les lieux de travail, dans la CGT.

Cela permettrait de renforcer la CGT par une présence plus importante des femmes dans notre organisation.

425 Le sujet de l'égalité dans la formation syndicale est abordé, mais il doit faire l'objet d'un sujet à part entière dans le plan de formation.

## RÉSOLUTIONS :

- ▶ Promouvoir l'égalité Femmes/Hommes dans les entreprises et les services, notamment sur l'égalité salariale pour contrecarrer la réforme des retraites et protéger notre Sécurité Sociale.
- ▶ Intégrer le sujet de l'égalité dans le plan de formation syndicale.
- ▶ Faire vivre la charte égalité Femmes/Hommes par une plus grande implication de nos militants dans les actions ou initiatives.



# THÈME N°7

## La Formation Syndicale

### ENJEUX :

435 L'Union Départementale a toujours donné toute sa place à la formation syndicale pour une CGT efficace et réactive face aux évolutions rapides de la société et du monde du travail. Il faut donner aux militants les outils nécessaires à leur activité, à leurs mandats, à leur émancipation. Les rendre acteurs et décideurs de leur engagement.

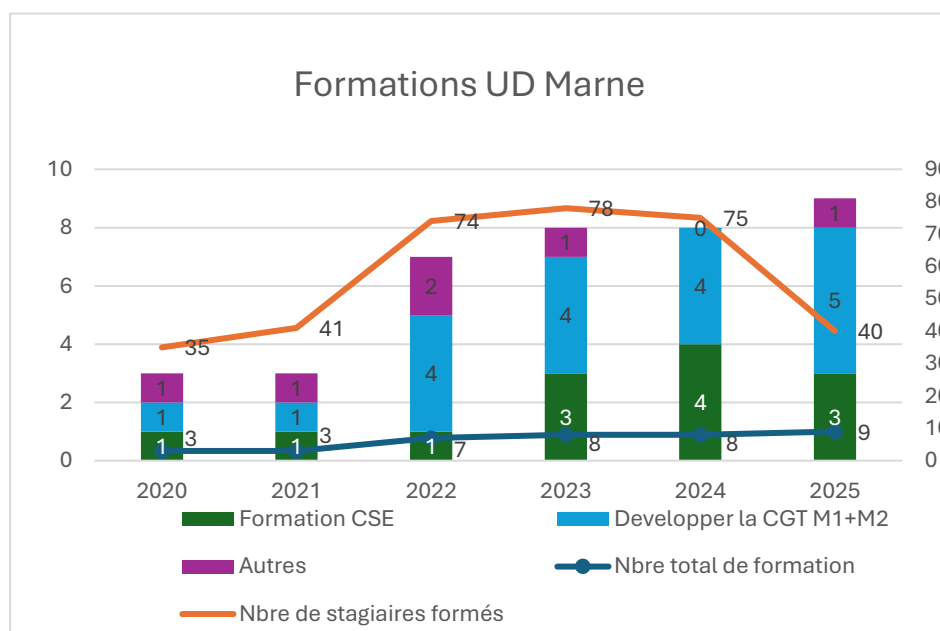


440 La formation professionnelle est un droit mis à mal par les réformes successives. Il est donc nécessaire de maintenir un haut niveau de formation de tous les syndiqués pour mieux les armer et développer leurs compétences.

### ACTIVITÉ :

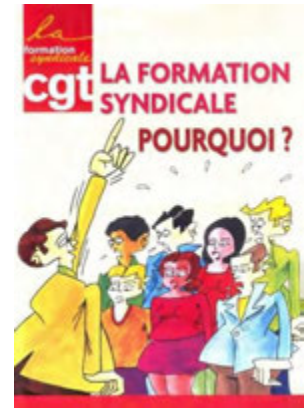
445 De janvier 2020 à juin 2025, un bilan positif de la formation syndicale a pu être élaboré, malgré deux années 2020 et 2021, particulièrement difficiles en raison de la crise Covid. Dès 2021, à la sortie du confinement, l'activité de la formation syndicale a redémarré, avant d'être de nouveau entravée par de nouvelles restrictions sanitaires.

Ainsi :



Remarques : Ce graphique ne reprend pas les formations PRUDIS au nombre de 4 par an.

450 **Pour 2025** : le nombre de formation est celui prévu pour l'année, le nombre de stagiaires formés correspond au nombre de stagiaires réellement formés pour 4 stages déjà réalisés



455 Nous n'avons pas réussi à mettre en place les orientations du 59<sup>ème</sup> congrès en raison de la difficulté à trouver de nouveaux formateurs. La formation ne peut pas reposer uniquement sur quelques militants. Actuellement 8 formateurs sont disponibles, ce qui ne permet pas de répondre aux besoins de formation dans notre département.

Il a fallu mettre en place les nouveaux modules de formation CGT à partir de 2022, ce qui a également nécessité un fort investissement de la part des formateurs.

460 De plus, de nouveaux responsables de la formation syndicale ont pris le relai fin 2023, début 2024 nécessitant une réorganisation du fonctionnement.

Le collectif formation (responsables de la formation syndicale, formateurs, référent PRUDIS, secrétariat administratif de l'UD) s'est réuni en 2024, pour établir un état des lieux et évaluer les besoins : Une nouvelle répartition des tâches a été définie : inscriptions, participation des formateurs, ...

465 Pour faciliter la gestion commune, une nouvelle adresse e-mail a été créée [udcgt51.formation@gmail.com](mailto:udcgt51.formation@gmail.com)

Il a également été initié la mise en place d'un nouveau format de calendrier et de sa diffusion.

## **ORIENTATIONS :**

470 Pour le prochain mandat, il nous faut poursuivre le travail engagé sur la formation syndicale, la situation politique, sociale et économique mondiale l'exige. Notre quotidien en est trop violemment violemment impacté.

Inciter les Camarades des syndicats à relever le défi de la formation en devenant formateur et/ou animateur. Le centre confédéral Benoît FRACHON étant le lieu où toutes les conditions sont réunies pour accéder à la formation de formateur départemental.

475 Encourager les syndicats à revenir aux fondamentaux en proposant systématiquement la formation aux Camarades élus pour mieux les armer.

Travailler en lien avec les différentes Unions Locales pour étoffer l'offre de formation sur notre territoire.

480 Convier les syndicats fortement demandeurs de formation syndicale à mieux anticiper la participation des stagiaires, afin de faciliter le travail des formalités administratives

(communiquer bien en amont les formulaires d'inscription, veiller à ce que les formulaires soient dûment complétés, fournir obligatoirement les devis demandés, signés...). De même, les syndicats doivent également s'impliquer à étoffer le collectif formateurs.

Proposer de nouvelles formations, notamment sur la CSSCT

485 Finaliser l'outil de communication, avec un catalogue de formation clair comprenant des fiches thématiques expliquant le but et le contenu de chaque formation proposée par notre UD.

La formation syndicale reste un outil nécessaire pour une CGT toujours plus efficace.

490 Malgré les évolutions technologiques permettant une meilleure diffusion des informations auprès de nos syndiqués, la formation en présentiel permettant les échanges entre les Camarades reste notre priorité.

---

## **RÉSOLUTIONS :**

- ▶ Identifier les besoins de nos syndiqués et élus pour organiser des formations adaptées.
- ▶ Inciter les syndicats à étoffer le vivier des formateurs
- ▶ Impulser l'envie d'acquérir de nouvelles connaissances dans les syndicats en utilisant un catalogue de formation explicite et facile d'utilisation.

495



# THÈME N°8

## La Communication :

*Un outil indispensable au service des revendications et des valeurs de la CGT*

### ENJEUX

500 Depuis 2020, le monde de la communication a connu des évolutions majeures. D'abord, la mainmise de la quasi-totalité des médias privés de notre pays par une dizaine de milliardaires, une concentration qui ne cesse de s'amplifier. L'exemple du groupe BOLLORÉ est emblématique. Vincent BOLLORÉ, 8<sup>ème</sup> fortune de France, possède les chaînes du groupe Canal Plus (Canal Plus, C-News, C-Star), Europe 1, RFM, Télé loisirs, Géo, Gala, Voici, Femme actuelle, Capital, Paris Match, le JDD, 505 l'éditeur Éditis, le Groupe Havas avec le CSA, l'institut de sondage, les manuels scolaires... BOLLORÉ a mis cet empire médiatique au service de son idéologie d'extrême-droite, en organisant la mise au pas des rédactions. 510



515 Ensuite la révolution des usages fait qu'aujourd'hui, les réseaux sociaux ont supplanté les médias traditionnels (radio, télévision, presse écrite) comme sources principales d'information. Or la logique algorithmique qui sous-tend les réseaux sociaux est loin d'être neutre. Elle crée les conditions de circulation des fausses informations et de polarisation politique en les amplifiant artificiellement. L'extrême-droite ne s'y est pas trompée et elle a investi massivement dans les réseaux sociaux. Et pour cause, de nombreuses études ont démontré que la programmation des algorithmes favorisait les discours xénophobes et les « fake news » en privilégiant les contenus engageants, courts et clivants. Les réseaux sociaux sont ainsi devenus le terreau fertile des idées d'extrême-droite.

520 Bien évidemment le capital et le gouvernement qui servent leurs intérêts, profitent de cette domination pour orienter le débat d'idées et détourner les salariés des vraies questions qui les concernent. Ainsi on constate, quel que soit le sujet, dans les médias BOLLORÉ, que le triptyque « Insécurité-Islam-Immigration » est systématiquement privilégié. Un amalgame grossier, qui ne sert qu'à faire diversion : occulter les sujets comme le pouvoir d'achat, le logement, les conditions de travail, la dégradation de l'hôpital public, les inégalités femmes/hommes, la crise 525 environnementale, la casse de notre tissu industriel ou la mise à mal de notre protection sociale.

## ACTIVITÉS :

### Mener la bataille des idées

530 Dans ce contexte, s'impose une forme de « formatage des cerveaux » qui fragilise le corps social dans sa capacité à se mettre en mouvement contre les réformes régressives. Les discours visant à diviser la population et le monde du travail prospèrent et s'ancrent dans les esprits.

535 Si au sein de la CGT, nous savons que l'idéologie dominante ne poursuit qu'un seul et unique but, maintenir coûte que coûte un système fait pour enrichir encore davantage une minorité qui possède déjà tout (des riches de plus en plus riches et des pauvres de plus en plus nombreux), il apparaît indispensable que nos idées et nos valeurs, progressistes et justes puissent se diffuser plus largement dans la population.

Mener et gagner la bataille des idées constitue donc un enjeu fondamental pour la CGT.

540 C'est pourquoi nous devons nous doter d'outils de communication modernes, adaptés, permettant d'occuper le terrain dans la bataille des idées, de développer et relayer le plus largement possible d'autres discours que ces idées ultra libérales ou populistes.

### L'enjeu de la formation

545 Notre communication doit être maîtrisée, dans toutes ses dimensions et pour tous les supports. Cela commence par la prise de parole en public, devant les salariés et la presse. Mais cela concerne aussi l'expression écrite, la rédaction de tracts ou de communiqués de presse, ainsi que la communication audiovisuelle.

Comme toute compétence, la communication repose sur des techniques qui s'apprennent. Cette maîtrise ne devrait pas être réservée aux seuls militants « charismatiques », mais partagée par un collectif élargi. Bien évidemment, notre communication doit être diffusée au plus près des salariés, et sur les supports qui leur sont familiers.

## ORIENTATIONS

### Info Marne, une réussite à pérenniser

555 Lors du Congrès de l'Union Départementale en novembre 2021, une des orientations visait à mettre en place une « Newsletter » permettant de rendre compte des activités de la CGT dans la Marne. Le collectif communication a fait un état des lieux et dégagé des axes de travail prioritaires. Il a été décidé de privilégier un journal, au contenu enrichi, à la fois numérique et analogique plus complet.



560 L'Info Marne est donc un vrai journal, avec une double entrée, numérique, faite de liens hypertextes, de photos, vidéos, tracts, etc. et classique, avec une mise en page imprimable, qui permet une distribution ou un affichage en proximité, pour toucher l'ensemble des salariés sur les lieux de travail.

Le n°1 d'Info Marne a été diffusé le 25 janvier 2023, au début de la grande mobilisation contre la réforme des retraites. Lors du Comité Général du 23 février 2024 à Vitry-le-François, l'Info Marne est devenue l'organe officiel de l'Union Départementale CGT de la Marne, succédant à la Marne Ouvrière. Le Congrès de l'USR de la Marne à Épernay les 27 et 28 novembre 2024 a lui aussi décidé de faire de l'Info Marne son organe de communication.

L'Union Départementale se charge de la rédaction, de la mise en page et de la diffusion d'Info Marne chaque semaine. Elle a pour vocation d'être adressée à tous les syndiqués CGT de la Marne, mais vise aussi à une diffusion plus large dans les entreprises et les services.

L'un des enjeux pour l'avenir sera de poursuivre le maillage des correspondants, pour disposer d'un plus grand nombre d'informations en provenance des entreprises et des services. L'Info Marne est un outil au service des syndiqués.

### **Site Internet, un toilettage nécessaire**

Le site Internet de l'Union Départementale est le portail du syndicat quand on navigue sur le Web. Le collectif communication a estimé qu'il mériterait un « toilettage », mais le chantier est resté en « stand by », compte tenu des forces militantes disponibles et des moyens à mobiliser.

Il faut aussi souligner que l'Info Marne est mis en ligne dans le site et que les informations qu'il contient y sont disponibles.

Les questions évoquées par le collectif concernent la structure du site, ses contenus, la page d'accueil, l'administration, la maintenance, la promotion.

Qui peut en assurer la gestion ? Peut-on l'assurer en interne ? Doit-on recourir à un prestataire externe ? À quelles conditions ? Comment doit-il être actualisé ? À quel rythme ? Qui assurerait l'administration du site ? Quels seraient les liens hypertextes ?

### **Les réseaux sociaux, un champ à investir**

Les réseaux sociaux désignent les sites Internet ou applications mobiles qui permettent de développer des interactions sociales, de se constituer un réseau de connaissances, d'amis ou de relations professionnelles avec lesquels on communique en temps réel. Les réseaux sociaux les plus utilisés en France sont :

- 1- Facebook, 72,3 %
- 2- Whatsapp, 63,7 %
- 3- Instagram, 60,3 %
- 4- Facebook Messenger, 57,1 %
- 5- Snapchat, 43,2 %
- 6- TikTok, 39,4 %
- 7- X (ex Twitter), 30,2 %



À noter qu'avec près de 70 % de jeunes, Instagram se place en tête des réseaux sociaux pour la génération Z (nés entre 1990 et 2010), suivi par You Tube (62 %) pour les vidéos, et Snapchat, principalement pour la messagerie. Facebook arrive en quatrième position avec 51 %, devant

600 TikTok mais en termes de temps passé, TikTok domine, 24 % y passent entre 6 et 20 heures par mois et 9% dépassent les 21 heures.

Pour l'instant, l'Union Départementale dispose d'un compte Facebook. La question de créer des comptes sur d'autres réseaux sociaux doit être débattue. Une application téléchargeable accessible à tous gratuitement et pouvant donner accès à l'ensemble des réseaux sociaux a été développée.

---

## 605 **RÉSOLUTIONS**

▶ La future Commission Exécutive s'efforcera de poursuivre et d'améliorer la communication entre l'Union Départementale et les structures, les Unions Locales, les syndicats du département, les branches professionnelles et les syndiqués isolés.

610 ▶ Le collectif communication doit être renforcé et son fonctionnement devra être assuré par des réunions régulières avec le bureau et des compte rendus devant la Commission Exécutive.

615 ▶ L'Info Marne sera pérennisé dans sa fréquence de diffusion, laquelle doit être élargie. Les Unions Locales, les syndicats et les branches doivent s'assurer d'une diffusion qui permette de toucher tous les adhérents du département. Il serait nécessaire de compléter, dans les différentes structures de la CGT, le réseau de correspondants susceptibles de contribuer à la rédaction d'articles.

620 ▶ Une réflexion sera menée à bien, afin de mieux utiliser les différents réseaux sociaux, support de communication privilégié des jeunes et des cadres que l'on souhaite mieux atteindre. De même, la modernisation du site internet devra faire l'objet de propositions de la part du collectif.

625 ▶ Il sera proposé un module de formation « mieux communiquer » par l'Union Départementale : apprendre à rédiger un tract, prendre la parole en public, prendre la parole dans les instances, rédiger un communiqué de presse, répondre à une interview vidéo, communiquer auprès des médias, radio, télévision, presse écrite, réseaux sociaux, connaître les grands principes de la communication, connaître les limites de la liberté d'expression.

630 ▶ L'Union Départementale a développé une application téléchargeable sur tous les téléphones gratuitement, permettant aux adhérents d'avoir directement accès aux informations rapidement sur l'actualité, les mobilisations, les formations, ... Elle devra être utilisé par le plus grand nombre, pour augmenter notre visibilité.

---

« Les mots justes trouvés au bon moment sont de l'action »

**Hannah Arendt**

# THÈME N°9

## Retraités

### ENJEUX :

635 La population âgée continue d'évoluer, mettant en évidence le vieillissement démographique. En 2021, on recensait 148 218 personnes de plus de 60 ans, dont 51 363 avaient plus de 75 ans.

Dans le département de la Marne, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 10,6 ans pour les hommes et 12,1 ans pour les femmes, un chiffre légèrement en deçà de la moyenne nationale.

640 En France, sur les 17 millions de retraités, 60 % touchent moins que le SMIC et 12 % vivent sous le seuil de pauvreté.

Pour la CGT, il est essentiel que la société s'adapte au vieillissement, en mettant en place des mesures qui permettent à toutes et à tous de vieillir dans la dignité et le respect.

645 La transition vers la retraite est un moment crucial, et la qualité de vie est étroitement liée à celle vécue durant l'activité professionnelle. Malheureusement, de nombreux retraités ont souffert de conditions de travail difficiles, de précarité, ou de périodes de chômage.

Dans les statistiques, en particulier dans le schéma départemental de la Marne, les personnes âgées sont définies à partir de 60 ans. Cependant, le gouvernement Macron a prolongé la durée de travail, ce qui suscite des inquiétudes.

650 Le capital n'a toujours pas accepté notre système de Sécurité Sociale, fondé sur la solidarité et garantissant une protection sociale de la naissance à la mort.

Bien que nous sachions que nous vieillissons, il n'est pas tolérable d'accepter des conditions de vie inéquitables et des inégalités persistantes à la retraite.

### ACTIVITÉS :

655 Les journées d'action organisées par les retraités ont été nombreuses, notamment pour revendiquer une augmentation des pensions et s'opposer à la suppression des 10 % d'abattement fiscal dont ils bénéficient. À chaque journée de mobilisation, l'Union Départementale a relayé et élargi l'appel pour se joindre aux rassemblements et manifestations.



660 L'implication des retraités au sein de la Commission Exécutive de l'UD, la présence d'un membre du secrétariat, quand cela est possible, au collectif de l'USR, ont renforcé la cohérence de nos actions syndicales.

## **ORIENTATION :**

La lutte contre la réforme des retraites, comme d'autres enjeux sociaux, doit être menée en lien entre actifs et retraités.

665 Les revendications des actifs et des retraités convergent, notamment sur des problématiques telles que les transports, la santé, la protection sociale, le logement et le pouvoir d'achat.

Il est donc crucial d'adopter une démarche revendicative cohérente qui unisse actifs et retraités.

670 Bien que le lien entre l'UD et l'USR soit constructif, il est nécessaire de le renforcer, afin de développer des revendications communes et parfois spécifiques.



675 Le Conseil Départemental a la compétence en matière de construction du schéma gérontologique. La CGT se doit d'être en mesure, par l'intermédiaire de ses représentants, de porter des revendications sur des sujets essentiels tels que la mobilité, la dépendance et le logement.

Le rapport de force est primordial, tout comme le nombre de syndiqués. Il est donc essentiel de démontrer que la continuité syndicale a tout son sens : le combat ne s'achève pas avec le départ à la retraite.

L'UD et l'USR doivent créer à un plan de travail partagé.

## **RÉSOLUTIONS :**

- ▶ Renforcer les liens entre l'USR et l'UD.
  - ▶ Engager un travail commun sur la continuité syndicale et la sensibilisation à la syndicalisation.
  - ▶ Élaborer un cahier revendicatif départemental UD/USR en tenant compte des intérêts communs (transports, logement, etc.).
- 685

# **ANNEXES**



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
DU GRAND EST**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

sese

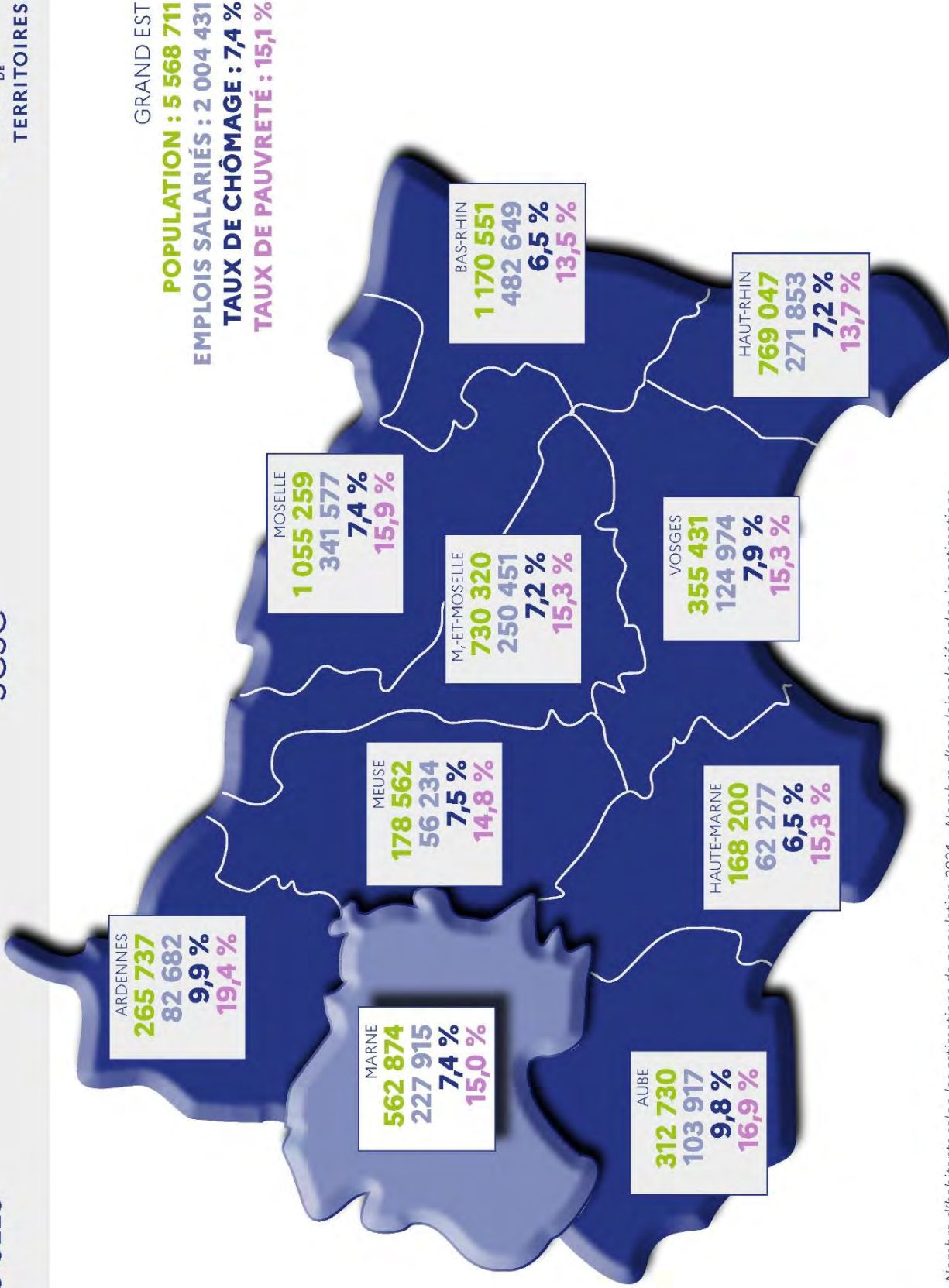


# PORTRAIT DE TERRITOIRES



**MARNE**

- POPULATION
- EMPLOI
- MARCHÉ DU TRAVAIL
- PAUVRETÉ - PRÉCARITÉ
- TISSU PRODUCTIF
- POLITIQUES DE L'EMPLOI
- COMMERCE EXTÉRIEUR

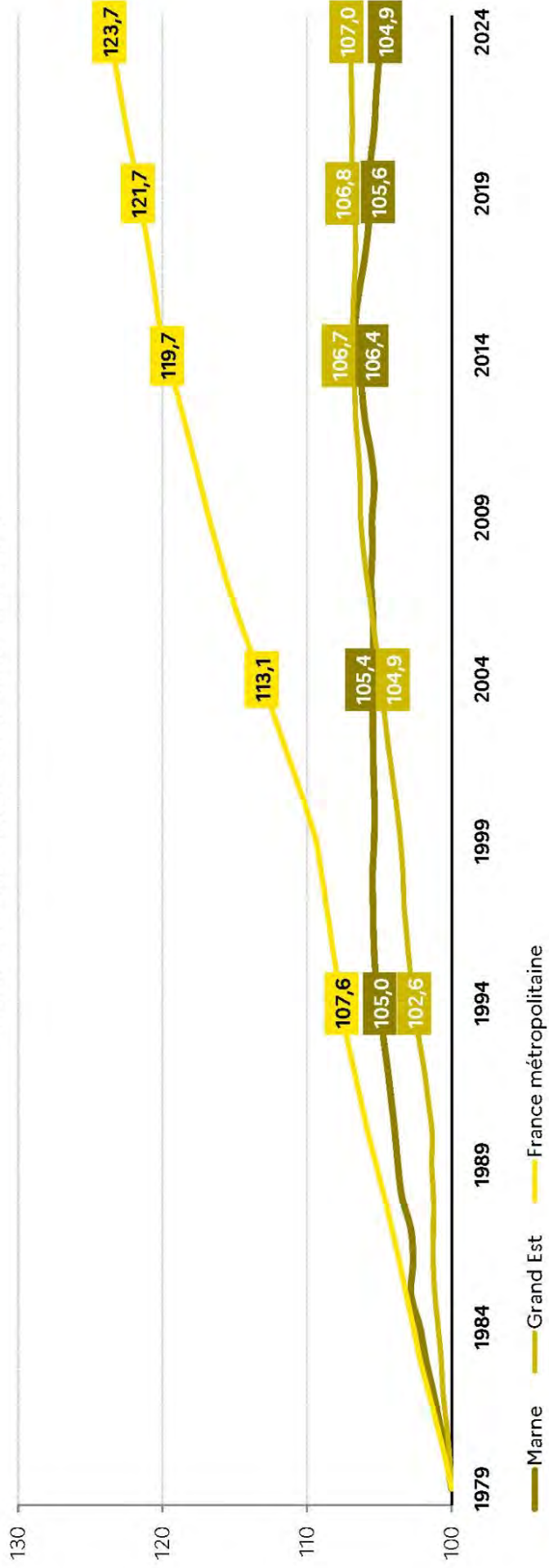


Sources : Insee - Nombre d'habitants selon les estimations de population 2024 - Nombre d'emplois salariés selon les estimations trimestrielles d'emplois au 4<sup>e</sup> trimestre 2023 - Taux de chômage localisés du 4<sup>e</sup> trimestre 2023 - Taux de pauvreté à 60 % en 2021

STRUCTURE ET ÉVOLUTION DE LA POPULATION

	1983		1993		2003		2013		2023	
	Population	Part (en %)	Population	Part (en %)	Population	Part (en %)	Population	Part (en %)	Population	Part (en %)
Marne	546 183	10,4	562 053	10,6	565 830	10,4	569 999	10,3	564 108	10,1
Grand Est	5 252 301	100,0	5 339 076	100,0	5 458 878	100,0	5 554 645	100,0	5 568 711	100,0

INDICE BASE 100 : ANNÉE 1979 (PÉRIODE 1979 - 2024)



Source : Insee - Estimations de population 2024

**EMPLOI SALARIÉ SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ**

	MARNE						GRAND EST					
	2013 T4		2023 T4		Évol. (en %)	Part (en %)	2013 T4		2023 T4		Évol. (en %)	Part (en %)
	Effectif	Part (en %)	Effectif	Part (en %)			Effectif	Part (en %)	Effectif	Part (en %)		
<b>AGRICULTURE</b>	9 506	4,4	8 444	3,7	-11,2	1,3	26 174	1,3	30 554	1,5	16,7	
<b>INDUSTRIE</b>	31 079	14,4	30 421	13,3	-2,1	17,3	336 752	17,3	310 956	15,5	-7,7	
Fab. de denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac	10 376	4,8	11 457	5,0	10,4	2,9	56 919	2,9	58 021	2,9	1,9	
Cokéf. et raff., ind. extrac., énergie, eau, gestion déchets et dépollution	2 373	1,1	2 574	1,1	8,4	1,6	32 027	1,6	32 380	1,6	1,1	
Fab. d'équipements élect., inform., fab. de machines	3 116	1,4	3 353	1,5	7,6	2,5	48 535	2,5	47 194	2,4	-2,8	
Fab. de matériels de transports	868	0,4	789	0,3	-9,1	1,8	35 725	1,8	26 080	1,3	-27,0	
Fab. d'autres produits industriels	14 346	6,6	12 248	5,4	-14,6	8,4	163 547	8,4	147 281	7,3	-9,9	
<b>CONSTRUCTION</b>	12 002	5,6	12 664	5,6	5,5	6,0	117 188	6,0	116 958	5,8	-0,2	
<b>TERTIAIRE MARCHAND HORS INTÉRIM</b>	83 827	38,8	90 747	39,8	8,3	37,5	728 632	37,5	795 256	39,6	9,1	
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	27 671	12,8	28 671	12,6	3,6						1,3	
Transports et entreposage	12 976	6,0	12 172	5,3	-6,2						1,7	
Hébergement et restauration	7 253	3,4	9 227	4,0	27,2						3,3	
Information et communication	2 255	1,0	2 384	1,0	5,7						1,7	
Activités financières et d'assurance	6 066	2,8	7 706	3,4	27,0						1,7	
Activités immobilières	1 790	0,8	1 930	0,8	7,8						1,9	
Activités scientifiques et techniques; services admin. et de soutien	16 915	7,8	19 829	8,7	17,2	7,3	141 567	7,3	167 615	8,4	18,4	
Autres activités de services	8 902	4,1	8 829	3,9	-0,8	4,2	81 435	4,2	82 486	4,1	1,3	
<b>INTÉRIM</b>	5 254	2,4	6 255	2,7	19,1	2,6	49 942	2,6	63 014	3,1	26,2	
<b>TERTIAIRE NON MARCHAND</b>	74 295	34,4	79 383	34,8	6,8	35,2	682 927	35,2	689 692	34,4	1,0	
<b>Ensemble</b>	215 964	100,0	227 915	100,0	5,5	100,0	1 941 617	100,0	2 006 431	100,0	3,3	

Sources : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Urssaf, Dares, Insee

**ÉVOLUTION DE L'INTÉRIM SELON LES PRINCIPAUX SECTEURS**

	EETP moyen 2019	EETP moyen 2021	EETP moyen 2022	EETP moyen 2023	Évolution 2019 - 2023 (en %)	Évolution 2019 - 2023 Grand Est (en %)
AGRICULTURE	72	72	117	70	-2,9	-4,6
INDUSTRIE	2 606	2 233	2 362	2 180	-16,3	-0,9
CONSTRUCTION	1 291	1 338	1 227	1 309	1,3	-17,1
COMMERCE	732	652	636	725	-1,0	-3,3
SERVICE (hors commerce)	2 271	2 572	2 616	2 512	10,6	8,7
<b>ENSEMBLE</b>	<b>6 972</b>	<b>6 867</b>	<b>6 959</b>	<b>6 796</b>	<b>-2,5</b>	<b>-1,3</b>

**EETP : équivalent-emplois à temps-plein**

Sources : Dares, données CVS - exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim - en géographie des établissements utilisateurs

**RÉPARTITION DES ACTIFS OCCUPÉS SELON LE DOMAINE PROFESSIONNEL PAR ARRONDISSEMENT (EN EFFECTIF)**

Domaines professionnels	Châlons-en-Champagne	Épernay	Reims	Vitry-le-François	Marne	Grand Est	France métrop.
Agriculture, marine, pêche	2 314	9 495	5 574	973	18 355	71 577	812 566
Bâtiment, travaux publics	2 791	2 776	9 368	1 154	16 089	143 433	1 878 390
Électricité, électronique	161	489	513	116	1 279	16 081	171 734
Mécanique, travail des métaux	1 369	1 698	2 987	573	6 627	86 281	770 230
Industries de process	1 315	2 110	4 247	853	8 525	78 371	749 829
Matériaux souples, bois, industries graphiques	342	771	846	42	2 001	23 376	249 627
Maintenance	1 695	1 664	4 838	567	8 764	82 663	932 281
Ingénieurs et cadres de l'industrie	340	394	1 383	132	2 249	22 471	361 913
Transports, logistique et tourisme	4 586	3 059	9 982	1 536	19 163	159 627	1 926 655
Artisanat	344	250	587	127	1 309	13 703	148 846
Gestion, administration des entreprises	3 700	3 871	14 225	1 043	22 840	196 043	2 887 697
Informatique et télécommunications	325	218	1 525	62	2 130	24 675	588 967
Études et recherche	153	367	1 086	129	1 735	20 607	378 552
Admin. publiq., prof. juridiques, armée et police	8 885	2 434	9 941	784	22 045	191 519	2 283 653
Banque et assurances	965	696	4 955	188	6 804	50 565	728 513
Commerce	4 010	3 914	15 860	1 193	24 976	214 904	2 788 243
Hôtellerie, restauration, alimentation	1 409	1 959	5 493	663	9 525	93 445	1 198 636
Services aux particuliers et aux collectivités	4 848	4 335	13 127	1 873	24 183	222 443	2 761 293
Communication, information, art et spectacle	437	431	2 147	105	3 120	28 560	613 822
Santé, action sociale, culturelle et sportive	4 582	3 857	16 559	1 211	26 209	245 444	2 966 786
Enseignement, formation	2 168	1 826	6 754	678	11 426	100 058	1 215 733
Politique, religion	41	384	214	34	673	3 005	25 909
<b>Ensemble</b>	<b>46 779</b>	<b>46 999</b>	<b>132 212</b>	<b>14 035</b>	<b>240 026</b>	<b>2 088 850</b>	<b>26 439 877</b>

Source : Insee - Recensement de la population 2020, exploitation complémentaire

**RÉPARTITION DES ACTIFS OCCUPÉS SELON LE DOMAINE PROFESSIONNEL PAR ARRONDISSEMENT (EN PART, %)**

Domaines professionnels	Châlons-en-Champagne	Épernay	Reims	Vitry-le-François	Marne	Grand Est	France métrop.
Agriculture, marine, pêche	4,9	20,2	4,2	6,9	7,6	3,4	3,1
Bâtiment, travaux publics	6,0	5,9	7,1	8,2	6,7	6,9	7,1
Électricité, électronique	0,3	1,0	0,4	0,8	0,5	0,8	0,6
Mécanique, travail des métaux	2,9	3,6	2,3	4,1	2,8	4,1	2,9
Industries de process	2,8	4,5	3,2	6,1	3,6	3,8	2,8
Matériaux souples, bois, industries graphiques	0,7	1,6	0,6	0,3	0,8	1,1	0,9
Maintenance	3,6	3,5	3,7	4,0	3,7	4,0	3,5
Ingénieurs et cadres de l'industrie	0,7	0,8	1,0	0,9	0,9	1,1	1,4
Transports, logistique et tourisme	9,8	6,5	7,6	10,9	8,0	7,6	7,3
Artisanat	0,7	0,5	0,4	0,9	0,5	0,7	0,6
Gestion, administration des entreprises	7,9	8,2	10,8	7,4	9,5	9,4	10,9
Informatique et télécommunications	0,7	0,5	1,2	0,4	0,9	1,2	2,2
Études et recherche	0,3	0,8	0,8	0,9	0,7	1,0	1,4
Admin. publiq., prof. juridiques, armée et police	19,0	5,2	7,5	5,6	9,2	9,2	8,6
Banque et assurances	2,1	1,5	3,7	1,3	2,8	2,4	2,8
Commerce	8,6	8,3	12,0	8,5	10,4	10,3	10,5
Hôtellerie, restauration, alimentation	3,0	4,2	4,2	4,7	4,0	4,5	4,5
Services aux particuliers et aux collectivités	10,4	9,2	9,9	13,3	10,1	10,6	10,4
Communication, information, art et spectacle	0,9	0,9	1,6	0,7	1,3	1,4	2,3
Santé, action sociale, culturelle et sportive	9,8	8,2	12,5	8,6	10,9	11,8	11,2
Enseignement, formation	4,6	3,9	5,1	4,8	4,8	4,8	4,6
Politique, religion	0,1	0,8	0,2	0,2	0,3	0,1	0,1
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

surreprésentation supérieure à 3 points par rapport à la France métropolitaine

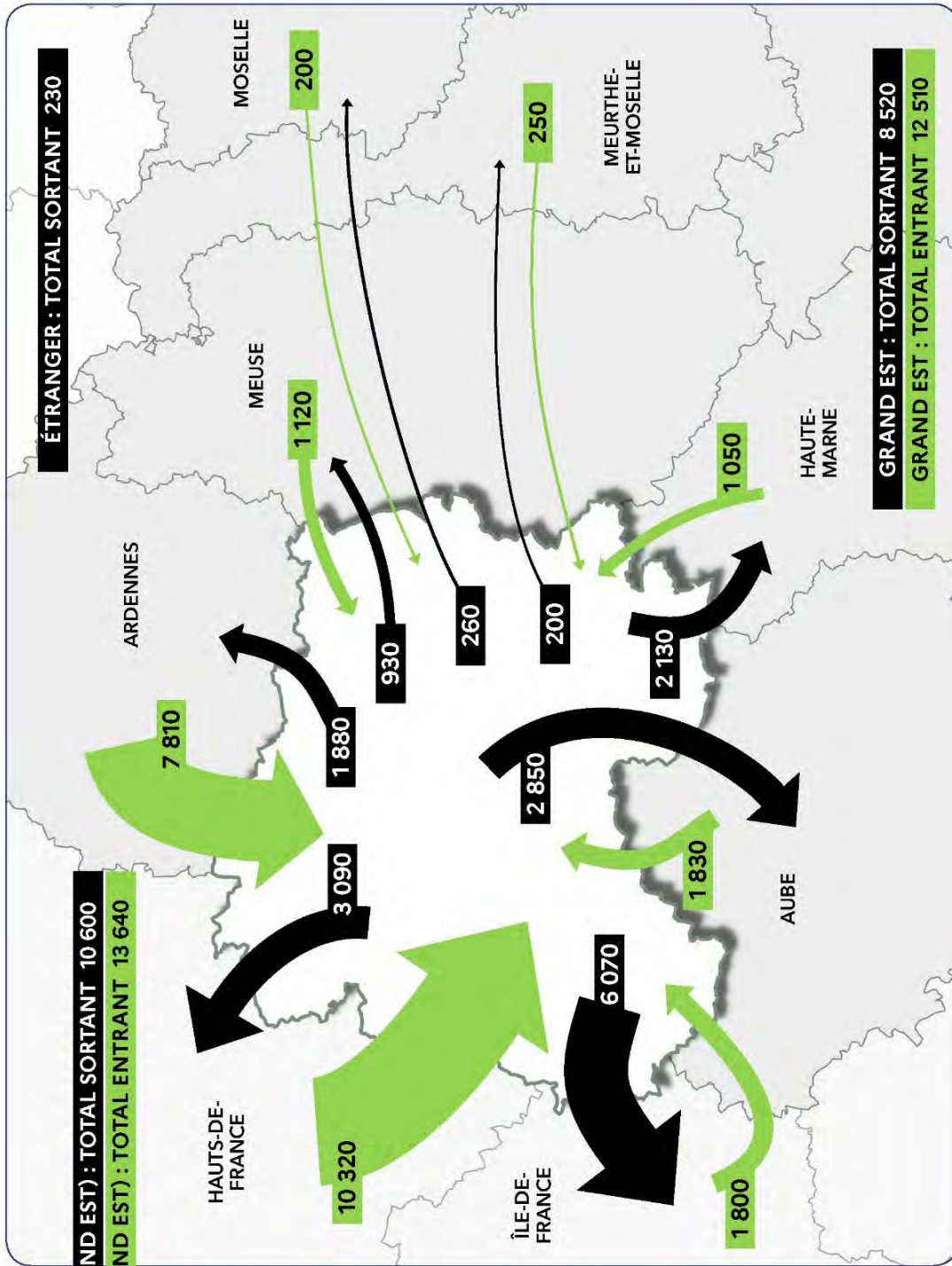
surreprésentation supérieure à 1 point par rapport à la France métropolitaine

sous-représentation supérieure à 1 point par rapport à la France métropolitaine

sous-représentation supérieure à 3 points par rapport à la France métropolitaine

Source : Insee - Recensement de la population 2020, exploitation complémentaire

**FLUX INTERNES ET EXTERNES**



**FLUX INTERNES**

**FLUX EXTERNES (hors flux entrants en provenance de l'étranger)**

Source : Insee - Recensement de la population 2020, exploitation principale