

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

5 décembre 2025

---

RELATIF À L'ORGANISATION DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES DE 2030 -  
(N° 1641)

Rejeté

N° AC135

**AMENDEMENT**

présenté par

M. Coulomme, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amiot, Mme Amrani, M. Arenas, M. Arnault, Mme Belouassa-Cherifi, M. Bernalicis, M. Bex, M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Boyard, M. Cadalen, M. Caron, M. Carrière, Mme Cathala, M. Cernon, Mme Chikirou, M. Clouet, M. Coquerel, M. Delogu, M. Diouara, Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Feld, M. Fernandes, Mme Ferrer, M. Gaillard, Mme Guetté, M. Guiraud, Mme Hamdane, Mme Hignet, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Lahmar, M. Laisney, M. Le Coq, M. Le Gall, Mme Leboucher, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lejeune, Mme Lepvraud, M. Léaument, Mme Élisabeth Martin, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Mesmeur, Mme Manon Meunier, M. Nilor, Mme Nosbé, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato, M. Piquemal, M. Portes, M. Prud'homme, M. Ratenon, M. Saint-Martin, M. Saintoul, Mme Soudais, Mme Stambach-Terrenoir, M. Aurélien Taché, Mme Taurinya, M. Tavel, Mme Trouvé et M. Vannier

-----

**ARTICLE 7**

À la première phrase de l'alinéa 2, supprimer les mots :

« dix principales »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Par cet amendement d'appel, le groupe La France insoumise entend rappeler que la question des rémunérations au sein du comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques d'hiver des Alpes françaises 2030 revêt une question d'intérêt général et qu'il revient aux parlementaires de collectivement s'interroger sur les écarts drastiques qui peuvent s'y jouer.

Les rémunérations au sein du Cojop font heureusement l'objet d'un intérêt politique accru, notamment depuis l'ouverture par le PNF d'une enquête sur les conditions de rémunération rocambolesques de Tony Estanguet. Depuis lors, les salaires des cadres dirigeants sont également questionnés.

Cette question a un caractère d'intérêt général puisque le Cojop perçoit des financements publics, y compris de garanties financières en cas de déficit, de la part de l'État et des collectivités. Cela sera

---

d'autant plus vrai pour 2030 puisque sur les 2,13 milliards d'euros du budget du COJOP (selon le dernier budget validé en octobre), on compte plus de 550 millions de financement public. Cela représente un taux minimum de 26 % de financement public, contre 9 % en moyenne sur les candidatures pour les JOP de 2022 à 2026 !

De plus, le Cojop a traditionnellement toutes les difficultés du monde à respecter son budget, ce qui l'amène à demander aux collectivités de prendre en charge de nouvelles dépenses. Pour 2024, la région Ile-de-France a ainsi financé les déplacements de 200 000 accrédités pour un budget de 10 millions d'euros, ce qui n'était pas prévu initialement.

Dans ce contexte, il paraît important de s'interroger sur la répartition des richesses au sein du Cojop, et notamment les inégalités de rémunération qui peuvent s'y jouer.

Rappelons-le, les écarts de rémunération dans les grandes entreprises n'ont cessé de s'accroître : au sein du CAC 40, l'écart de rémunération entre celle du dirigeant et le salaire moyen de la même entreprise a augmenté de 75 % en 10 ans.

Selon Oxfam, en 10 ans, la part dédiée à la rémunération du travail dans la richesse produite par les entreprises du CAC 40 s'est effondrée de 10 points, passant de 58 % à 48 %. Ce déplacement se traduit par plus de 48 milliards d'euros qui ont été alloués au capital plutôt qu'au travail, et qui correspondent à un manque à gagner de 10 472 euros en moyenne par salarié·e. Durant la même période, la rémunération des PDG du CAC 40, fortement indexée sur celle du capital, a augmenté de 90 %.

En bas de l'échelle, les salarié·es voient leur pouvoir d'achat reculer sous le coup de l'inflation. 82 % des Français·es se déclarent incapables d'épargner à la fin du mois, tandis que 79 % déclarent devoir « se serrer la ceinture ».

Notre groupe porte par ailleurs une proposition de loi visant à encadrer de tels écarts, par l'instauration d'une rémunération maximale dans les entreprises, relativement au salaire moyen de cette même entreprise ; et par une incitation à réduire les écarts de rémunérations avec la rémunération maximale.