



LE TRAVAILLEUR

Le journal de l'Union départementale CGT de Paris



PARISIEN



février 2026

N° 1277



L'AGENDA CGT

8 mars

Journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Village féministe de 11 heures à 14 heures, place Stalingrad, Paris 19^e. Manifestation.

12 mars

Journée d'étude « La santé des femmes au travail, on en parle ? », organisée par l'Urif à Montreuil.

17 et 18 mars

Assises de la santé et de la sécurité des travailleur·ses, Bourse du travail, 3, rue du Château-d'eau, Paris 10^e.

Le Travailleur parisien,
publication mensuelle
de l'Union départementale
CGT de Paris
85, rue Charlot
75003 Paris
www.cgtparis.fr
tél. : 01 44 78 53 31
fax. : 01 48 87 89 97
tp@cgtparis.fr

Directeur et Directrice de la publication

Karl Ghazi
Adèle Tellez

Responsable de la rédaction

Sophie Méreau

Comité de rédaction

Francis Ambrois
Jean-Marie Bretagne
Karl Ghazi
Sophie Méreau
Adèle Tellez

Photos

CGT Paris
Pierrick Villette

Mise en page

Jacqueline Colombo

Prix de la publication: 1 €

Imprimé par nos soins
N° CPPAP 0121S0637

ISSN : 0290 - 8727

Changement de destinataire ou d'adresse

Toute demande de changement
d'adresse devra être faite au
Travailleur parisien (administration)
en précisant la nouvelle
et l'ancienne adresse.

Retrouvez tous les articles
du Travailleur parisien
sur le site de l'UD CGT de Paris
www.cgtparis.fr



SOMMAIRE

ÉDITO	3
ACTUALITÉ REVENDICATIVE	
Libertés syndicales GRAND MEETING POUR UN LANCEMENT DE CAMPAGNE	4
Biocoop Les Fêtes LES LEÇONS D'UNE GRÈVE	5
8 Mars LE TRAVAIL DES FEMMES, L'AFFAIRE DE TOUT LE MONDE	6
Campagne féministe POUR UN CONGÉ DE SANTÉ HORMONALE	7
Droits des consommateurs "60 MILLIONS" AU PRIVÉ !	8
Décathlon : L'ENVERS DU DÉCOR	9
VIE SYNDICALE	
Bureaux d'études COMMENT DES ISOLÉES CONSTRUISENT UN SYNDICAT	10
CULTURE	
C'était hier LE PARIS DES OUVRIERS	11

ÉDITO

UN 22^e CONGRÈS POUR S'ORGANISER

Notre Union départementale a réuni son 22^e Congrès* du 10 au 12 février 2026. Ce congrès fut ancré dans la dynamique de la CGT parisienne de ces dernières années, réunissant plus de délégué·es qu'au 21^e Congrès et plus de syndicats. Cette dynamique a aussi été révélée par le grand nombre d'amendements déposés sur le document d'orientation, et de candidat·es à la Commission exécutive.

Les débats ont été riches. Ils ont notamment porté sur la nécessité pour la CGT de faire évoluer sa structuration, afin d'accueillir l'ensemble des syndiqué·es dans des syndicats. En effet, un cinquième des syndiqué·es à la CGT n'ont pas de syndicat. Le néolibéralisme a fait exploser les collectifs de travail, en multipliant les chaînes de sous-traitance et les types de contrats de travail. La structuration de notre organisation n'est pas suffisamment adaptée à ces évolutions. Le congrès de l'UD a la volonté de se tourner vers la construction de syndicats professionnels territoriaux. C'est-à-dire des syndicats dont le champ d'action correspond à un secteur professionnel et à un territoire. L'enjeu est gigantesque : réunir le salariat parisien dans la CGT pour pouvoir peser sur les chaînes de production et imposer le rapport de force qui nous fera gagner des avancées sociales.

À l'heure où une grande partie du champ politique cède aux sirènes de l'extrême droite, nous avons un seul choix : celui de faire grandir le niveau d'organisation de notre classe sociale. Et ça tombe bien : de nombreuses et nombreux jeunes travailleur·ses veulent rejoindre la CGT. À nous de les accueillir comme il se doit, en leur laissant prendre leur place dans notre organisation. Ils et elles viennent avec leur vécu de travailleurs et de travailleuses, mais aussi avec leurs exigences féministes, antiracistes, écologistes. Justement, le Congrès de l'UD a souligné l'importance de continuer à intégrer ces combats à nos combats syndicaux. Toutes les luttes pour l'émancipation nourrissent les luttes des travailleuses et des travailleurs !

Adèle Tellez, UD de Paris

* Un compte rendu en sera fait dans notre prochain numéro.

LIBERTÉS SYNDICALES

GRAND MEETING POUR UN LANCEMENT DE CAMPAGNE

Alors que la répression syndicale atteint un niveau inédit, la CGT a lancé sa campagne pour les libertés syndicales par un meeting revendicatif et festif à Montreuil le 4 février. Le travail syndical de recensement entrepris en amont se poursuit au lendemain du meeting, s'inscrivant dans une large campagne revendicative en faveur des libertés syndicales.

Plus de deux mille personnes se sont réunies pendant trois heures dans le patio Georges-Séguy à l'occasion du meeting de la CGT, sans compter les internautes qui l'ont suivi en direct sur cgt.fr. Les camarades adhérent·es, mais aussi cinq cents sympathisant·es, ami·es et allié·es ont répondu présent·e. La soirée était animée par Guillaume Meurice, qui a mis en scène prises de parole, séquences humoristiques et musique. D'entrée de jeu, une ambiance s'est instaurée : rire ensemble, c'est politique, c'est déjà refuser de se soumettre !

“PERSONNE NE FERA TAIRE LA CGT ET LE MOUVEMENT SOCIAL”

Le rôle central de la CGT dans la sphère des contre-pouvoirs ne s'est pas démenti en réussissant à rassembler ce jour-là Jacques Toubon, ancien garde des Sceaux et Défenseur des droits, Monique Pinçon-Charlot, sociologue et militante, le Syndicat de la magistrature, le Syndicat des avocats de France, la LDH, le président de la CFE-CGC, le secrétaire général de la CSI, Florence Mendez, le Roi Borgne, Margot Demeurasse, Mathilde Larrère, les Goguettes ou encore Gauvain Sers, et en messages vidéo Marylise Léon, Fabien Gay, Gabriel Zucman et Christiane Taubira.

La soirée a été clôturée par un discours de Sophie Binet. « Personne ne fera taire la CGT et le mouvement social », a martelé notre secrétaire générale. Sa situation est inédite, après avoir justement comparé le patronat à des rats qui quittent le navire. Jamais un secrétaire général n'avait eu droit à une plainte suite à des propos tenus dans la presse pour commenter l'actualité, une plainte émanant de Sophie de Menthon et de l'association Ethic, financée par Pierre-Édouard Stérin, un milliardaire proche de l'extrême droite.

LA CGT RECENSE ET DÉNONCE

La CGT vient de s'inscrire dans une démarche de *name and shame* et de « liste noire ». Elle a commencé un recensement à l'échelle nationale, grâce aux remontées des situations par les militant·es. Alors que la totalité des atteintes n'est pas recensée, les chiffres sont déjà plus que parlants :

au moins 1 000 militant·es concerné·es, 250 cas de répression patronale, 342 militant·es sous le coup d'une procédure judiciaire, 63 cas de discrimination syndicale, 25 cas d'entrave à l'exercice du droit syndical, 56 cas de pressions, intimidations, agressions, 180 militant·es ou structures CGT concerné·es par des procédures judiciaires, dont 31 placé·es en garde à vue et 22 condamné·es. Plus de 60 bourses du travail sont concernées par des procédures d'expulsion, des menaces de fermeture, des réductions drastiques de surface, des conventions précaires ou des situations d'insalubrité avancée.

L'UD de Paris a participé à ce recensement, en citant notamment l'interdiction d'un rassemblement devant le Conseil constitutionnel en 2023 et la récente lutte victorieuse pour la défense de l'annexe Turbigo de la Bourse du travail de Paris, mettant en échec le maire PS de Paris-centre.

LA CGT REVENDIQUE

La CGT ne fait pas que dénoncer, elle exige et revendique. Le site cgt.fr développe un corpus revendicatif complet. La CGT exige des sanctions rapides, lourdes et réellement dissuasives contre les employeurs qui entravent l'action syndicale ou discriminent des militant·es, le renforcement des droits d'enquête, d'alerte et d'intervention des représentant·es du personnel, des moyens syndicaux opposables : locaux, temps syndical, moyens spécifiques pour mener l'activité syndicale interprofessionnelle, affichage, outils numériques. Elle exige la fin des réquisitions, désignations et assignations abusives, remplacement des grévistes. Elle revendique un droit syndical interprofessionnel d'intervenir dans les entreprises sans représentation, une loi d'amnistie couvrant les faits commis dans le cadre de l'action syndicale, conformément aux recommandations de la CNCDH, une obligation légale de mise à disposition gratuite de locaux syndicaux et la sanctuarisation des bourses du travail. Elle affirme que la liberté de la presse est indissociable de la liberté d'expression et de la liberté syndicale. Elle exige l'interdiction effective des procédures bâillons, conformément aux préconisations de la CNCDH et à la directive européenne anti-SLAPP adoptée le 11 avril 2024. Pour la CGT, défendre les libertés syndicales, la liberté de la presse et la liberté d'expression, c'est défendre ensemble les contre-pouvoirs démocratiques.



BIOCOOP LES FÊTES LES LEÇONS D'UNE GRÈVE

La grève victorieuse des salarié·es de la Biocoop Les Fêtes est riche d'enseignements pour nos luttes futures. Retour sur cette expérience et notamment sur ce qu'elle apporte à nos pratiques militantes.

La préparation du conflit a été en grande partie la clé de ce succès. La CGT avait depuis plusieurs mois connaissance de difficultés rencontrées par les travailleur·ses du magasin Biocoop. L'UL du 19^e avait permis à la CGT de s'implanter et de remporter les élections professionnelles.

À l'automne dernier, les salarié·es sollicitent l'UL avec l'intention de se mettre en grève. Une très large majorité d'entre elles et eux est d'accord pour agir. Les futurs grévistes se donnent le temps de préparer au mieux leur mouvement. De mi-novembre 2025 au 3 janvier 2026, date du début de leur lutte, ils et elles se sont réunies régulièrement à l'UL, avec la participation de l'US Commerce, pour déterminer leur plate-forme revendicative et les modalités pratiques de la grève. Deux conditions à la réussite de la grève sont ainsi réunies avant son déclenchement : une décision prise par les salarié·es eux et elles-mêmes et des revendications qu'ils et elles ont élaborées et se sont appropriées.

Leur détermination leur a donné, à raison, de l'ambition. Principale revendication : écarter la gérante du magasin. En effet, cette personne adopte un comportement toxique qui dégrade profondément les conditions de travail et provoque des arrêts maladie, voire des démissions.

Pour les salarié·es, souvent très jeunes, c'est leur première expérience de la grève. Ce qui aurait pu être une faiblesse va devenir leur force. Ils vont conduire leur lutte de façon rigoureuse mais avec inventivité.

LA CGT, L'OUTIL QUI PERMET DE GAGNER

Avec seize grévistes sur vingt salarié·es, le rapport de force est immédiat et le magasin est contraint de cesser son activité. L'appui concret de la CGT parisienne a été déterminant. Le conflit est accompagné par l'UL du 19^e et l'US Commerce mais de nombreuses structures contribueront aussi à la victoire, en particulier les dons à la caisse de grève, qui vont permettre aux grévistes de reconduire leur mouvement. Décidée au départ pour trois jours, la grève durera trois semaines. La venue de camarades de différentes professions sur le piquet de grève a également été précieuse pour le moral du collectif.

L'accompagnement de la CGT a permis aux grévistes de surmonter les attaques et les pièges de la direction. Pour une première grève, les salarié·es ont subi la plupart des méthodes de déstabilisation utilisées par les patrons : recours à un huissier, intervention de la police, provocations, fermeture du magasin pour les contraindre à tenir leur piquet de grève sous la neige, etc. L'UL a agi auprès des autorités de l'arrondissement et de la préfecture de police pour faire cesser les pressions policières. L'US Commerce a aidé la délégation des grévistes à contrer les « arguments » de la direction dans les négociations en faisant intervenir une experte-comptable. Le collectif des grévistes a géré sa communication, mais la diffusion de ses publications sur les réseaux CGT a permis une forte visibilité. Cette lutte a fait aussi l'objet d'une très bonne couverture médiatique, élément important dans le rapport de force. Et l'intervention de l'inspection du travail pour mettre en œuvre une médiation a créé les conditions permettant d'aboutir à la conclusion d'un accord.

UNE VICTOIRE QUI PORTE LOIN

Les salarié·es ont conclu cette grève de la meilleure des manières, en reprenant le travail fort·es d'un collectif soudé et d'un accord solide, qui satisfait leurs principales revendications. En obtenant la mise en retrait de la gérante de la gestion effective du magasin, les grévistes remportent une victoire à la portée bien plus large que le périmètre de leur magasin. À la suite des salarié·es de Boulignier, qui avaient obtenu un encadrement du pouvoir disciplinaire de l'employeur, et des salarié·es de la logistique Gibert Joseph, qui ont gagné sur les conséquences du transfert du contrat de travail, les grévistes du Biocoop Les Fêtes ont touché aux pouvoirs de direction du patronat.

Cette grève a aussi permis de mettre en lumière le système Biocoop qui, sous couvert de coopérativisme, additionne les petites structures où, c'est bien connu, il est plus compliqué de bâtir une représentation syndicale solide et pérenne. L'issue très positive de cette grève contribuera sans aucun doute à dépasser les obstacles posés par les patrons à l'organisation collective des salarié·es.

8 MARS

LE TRAVAIL DES FEMMES, L'AFFAIRE DE TOUT LE MONDE

Le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits de toutes les femmes, n'est pas un évènement ponctuel. C'est une lutte féministe que chaque travailleur, travailleuse, privé·e d'emploi ou encore retraité·e doit prendre en main pour que l'égalité entre les femmes et les hommes devienne effective dans nos secteurs et dans notre quotidien.

Cette année, le 8 mars tombe un dimanche. Cette date est donc l'occasion de mettre en lumière une réalité sociale trop souvent invisibilisée. Celles et ceux qui travaillent le dimanche sont majoritairement employé·es dans des secteurs précaires et sous valorisés : le soin, l'aide à la personne, les hôpitaux, le commerce, la propreté, la restauration ou encore les services publics. Or, ces secteurs sont très largement féminisés. **La CGT Paris le rappelle, les femmes gagnent en moyenne 22 % de moins que les hommes, et 30 % de moins si on inclut les personnes qui ne sont pas en emploi. L'emploi féminin, c'est également 75 % des emplois à temps partiel, et 60 % des smicards sont des smicardes.**



LE TRAVAIL DOMINICAL N'EST PAS UN CHOIX

Derrière la question du travail le dimanche se dessine également un choix de société. Le travail dominical n'est pas neutre, il s'inscrit dans une division sexuée du travail, où les femmes occupent majoritairement les emplois les plus précaires, les moins rémunérés et les moins reconnus. La CGT revendique la limitation du travail dominical et la défense d'un droit au repos effectif. C'est aussi l'occasion de se questionner sur le travail invisible : le travail reproductif qui constitue une double peine entre charge mentale et précarité.

La CGT dénonce le travail du dimanche présenté comme relevant du volontariat. C'est en réalité une contrainte économique : bas salaires, contrats courts, temps partiel imposé, horaires fragmentés. Dans une période d'inflation et de recul de nos droits sociaux, chaque euro compte. Travailler le dimanche n'est donc pas un véritable choix.

Cette situation pose aussi la question du droit de grève. Si ce droit que nous défendons est constitutionnel et fondamental, dans les faits, son application est plus difficile pour les salarié·es les plus précaires : contractuel·les, intérimaires, étudiant·es salarié·es, travailleur·ses des entreprises sous-traitantes. La pression hiérarchique pèse d'autant plus sur celles et ceux dont les contrats sont les plus fragiles.

PORTER CET ENGAGEMENT TOUTE L'ANNÉE

Ce 8 Mars nous rappelle que les inégalités professionnelles ne connaissant ni pause ni week-end, la solidarité syndicale est essentielle. La CGT doit rendre visibles celles et ceux qui ne peuvent pas toujours cesser le travail, organiser le soutien collectif et porter leurs revendications au cœur du débat public. Pour la CGT, le 8 Mars doit être un moment de forte mobilisation pour exiger l'égalité salariale réelle, la revalorisation des métiers féminisés et la fin du temps partiel subi ou imposé. Notre engagement ne peut se limiter à une journée, il doit se construire et être porté toute l'année, dans les entreprises, les services publics et sur tous les lieux de travail, pour que l'égalité soit une réalité pour les travailleuses et les travailleurs.

CAMPAGNE FÉMINISTE

POUR UN CONGÉ
DE SANTÉ HORMONALE

Il est des maux invisibilisés parce qu'ils ne sont pas subis par toutes et tous. Ils ne sont pas moins réels. Pathologies menstruelles, endométriose, préménopause et ménopause ne doivent pas être pénalisantes. Il est temps d'en parler haut et fort et de revendiquer un congé de santé hormonale.

Pénibilité minimisée, risques sous-estimés, affections spécifiquement féminines niées, facteurs de risques secondaires sous-évalués, cancers professionnels non reconnus : les risques professionnels des travailleurs et des travailleuses sont « majoritairement invisibles et silencieux », comme alertait le rapport « Santé des femmes au travail : des maux invisibles » du Sénat en juin 2023. Cela n'est pas nouveau : dans le monde du travail, la santé des femmes est depuis toujours invisibilisée, au bénéfice du capitalisme et du patriarcat.

UNE RÉALITÉ SOCIALE QUI APPELLE
UNE RÉPONSE COLLECTIVE

Les douleurs et troubles liés à la santé hormonale ne sont ni une faiblesse ni un problème individuel, et ne doivent plus être un tabou. Elles sont une réalité sociale, qui appelle une réponse collective pour la conquête d'un nouveau droit. Ces inégalités structurelles ont de graves conséquences sur la santé et les trajectoires professionnelles des femmes. L'absence de prise en compte des spécificités liées au genre accroît significativement les accidents du travail, les maladies professionnelles et les inégalités économiques.

Les femmes sont particulièrement exposées aux troubles musculosquelettiques (TMS), aux troubles psychosociaux, aux risques organisationnels, à la précarité menstruelle et aux violences sexistes et sexuelles au travail. Lutter contre ces maux invisibles implique de lever les tabous autour des pathologies menstruelles, de l'endométriose, de la préménopause et de la ménopause. De nombreux·ses salarié·es, personnes menstruées et personnes en parcours de transition souffrent de douleurs invalidantes et de symptômes chroniques. Elles subissent une double peine : soit continuer à travailler au détriment de leur santé, soit s'arrêter et perdre des jours de salaire à cause des jours de carence ou être dans l'obligation de poser des congés.

UNE MESURE QUI DOIT ÊTRE
UNIVERSELLEMENT APPLIQUÉE

L'UD CGT de Paris lutte pour une meilleure prise en compte de la santé des femmes et une approche intersectionnelle de la santé au travail. La revendication d'un congé de santé hormonale



montre que les femmes et les personnes menstruées ne constituent pas un groupe social uniforme. Leurs conditions de travail, d'exposition aux risques et d'accès aux droits varient selon de multiples facteurs : classe sociale, secteur professionnel, statut, territoire ou encore discrimination raciale.

Il est indispensable de s'interroger sur les conditions concrètes de mise en œuvre de ces revendications dans l'ensemble des secteurs (public, privé, sous-traitance, intérim, temps partiel imposé, travail précaire...). Une mesure qui ne serait pleinement accessible qu'aux salarié·es les plus protégé·es économiquement, géographiquement ou statutairement est un risque de renforcement des inégalités existantes.

Tout cela souligne la nécessité pour la CGT de s'implanter et de se renforcer, y compris dans les secteurs où nous sommes trop souvent absent·es, en particulier dans la sous-traitance. Pour cela, nous devons avoir des structures syndicales en capacité d'organiser ces salarié·es tout au long des chaînes de sous-traitance. Cette lutte s'accompagne de l'exigence du respect de droits fondamentaux pour toutes et tous.

DROITS DES CONSOMMATEURS

“60 MILLIONS” AU PRIVÉ !

Il s'agit d'une attaque sans précédent contre l'information et la défense des consommateur·ices : le gouvernement annonce la liquidation de l'Institut national de la consommation (INC) et la cession de son magazine *60 Millions de consommateurs* au secteur privé. Avec huit autres associations de consommateur·ices, Indécosa-CGT, association de consommateur·ices à laquelle sont rattaché·es gratuitement toutes les adhérent·es de la CGT, a exprimé dans un communiqué commun « colère et indignation ». Son représentant à Paris revient ci-dessous sur ce scandale.

Le gouvernement s'est servi de l'adoption du budget grâce à l'article 49-3 pour organiser la liquidation de l'INC et la privatisation de *60 Millions de consommateurs*, malgré la ferme opposition de la Commission des finances de l'Assemblée nationale.

Établissement public industriel et commercial (Epic), l'INC emploie cinquante-deux salarié·es équivalent temps plein et une dizaine de pigistes réguliè·res. Son coût, pour la collectivité nationale, est extrêmement modeste : environ 3 centimes d'euro par Français·e, soit 1,8 million d'euros de subvention annuelle. L'INC est un centre de ressources et d'expertise au service des consommateur·ices et des associations qui les représentent et les défendent. À ce titre, il appuie les travaux du Conseil national de la consommation, réalisant pour ce faire des études, des enquêtes et des essais sur des produits et des services.

CINQUANTE ANS DE RÉVÉLATIONS

La liquidation de l'INC et la privatisation de son magazine *60 Millions de consommateurs* est une attaque sans précédent contre un pilier de l'information et de la défense des consommateur·ices. Ainsi, c'est ce magazine qui a révélé, fin 2025, le scandale des poupées sexuelles du groupe chinois Shein. Depuis plus de cinquante ans, il s'en prend au pouvoir économique et défend les consommateur·ices. À ce titre, le magazine s'est illustré dans plusieurs combats emblématiques : les hormones et antibiotiques dans le veau (1974), les sièges auto pour bébés dangereux (1976), les urgences hospitalières défaillantes (1992), les collèges Pailleron dangereux (1994), les maisons de retraite indignes (1998), les syndicats abuseurs (2007) ou les pesticides dans les couches et les protections périodiques (2017).

“IRRESPONSABILITÉ POLITIQUE MAJEURE”

Comme le souligne le communiqué des associations de consommateur·ices, « cette décision intervient dans un contexte où les ménages subissent de plein fouet l'inflation, la multiplication des arnaques, la complexité croissante des contrats et la

MIEUX CONNAÎTRE INDÉCOSA-CGT

Indécosa-CGT (pour Information défense des consommateurs salariés) est une association loi 1901 créée par la CGT en 1979. Son principal objectif est la défense de tous les consommateur·ices, des salarié·es aux retraité·es. Elle pratique ainsi la défense individuelle et/ou collective. Reconnue et agréée par l'État comme représentative, elle participe aux principales instances de concertation où sont débattus avec les professionnels, sous l'arbitrage des pouvoirs publics, les intérêts des consommateur·ices.

Ouverte à tous, Indécosa-CGT est amenée à prendre en compte les litiges soulevés par ses adhérent·es et, le cas échéant, à les accompagner en justice. Elle se finance grâce aux cotisations versées par ses adhérent·es, par des subventions versées par l'État, la vente de sa revue bimestrielle *IN Magazine*, de diverses publications d'information et de matériels.

Contact : indecosact75@gmail.com.

toute-puissance des stratégies marketing. Affaiblir l'information indépendante dans ce contexte relève d'une irresponsabilité politique majeure. » Cette décision illustre de manière exemplaire la politique du gouvernement dans son rapport aux producteurs et aux consommateur·ices. L'INC bénéficiait d'un budget inférieur à deux millions d'euros, notoirement insuffisant pour informer les consommateur·ices (c'est-à-dire la totalité de la population française). Parallèlement, comme l'a prouvé un rapport sénatorial, les producteurs (les entreprises) perçoivent plus de deux cents milliards d'euros d'aides publiques annuelles, le plus souvent distribuées sans aucun contrôle sur leur impact social et environnemental. À son niveau, Indécosa-CGT refuse cette liquidation et cette privatisation et s'emploie à convaincre ses interlocuteurs réguliers de la nécessité de se rassembler pour tenter de peser sur le gouvernement afin qu'il revienne sur une décision injustifiable et manifestement contraire à l'intérêt général.

Loïc Daguzan,
président d'Indécosa-CGT Paris

DÉCATHLON :

L'ENVERS DU DÉCOR

Bienvenue au pays du management enchanté ! Tant auprès de ses clients que de ses employé·es, la chaîne géante d'articles de sport Décathlon – cent mille salarié·es dans le monde, vingt mille en France – jouit d'une excellente image. Les enquêtes des journaux économiques la mettent régulièrement en tête des boîtes où il fait bon travailler. Alors, les sociologues Maxime Quijoux et Karel Yon ont eu l'idée de passer trois mois en CDD dans l'un des magasins à l'enseigne bleue, pour mieux comprendre les ressorts de ce succès...



La courte enquête rédigée par les sociologues Maxime Quijoux et Karel Yon après leur expérience chez Décathlon* est une plongée dans une entreprise qui se veut ouvertement innovante, conviviale et même ludique dans ses pratiques quotidiennes. Ainsi, dans un magasin Décathlon, du vendeur en contrat court au directeur, tout le monde se sourit, se tutoie, mange ensemble, sans souci – au moins apparent – de la hiérarchie.

Au contraire, même :

une sorte d'égalité symbolique est soigneusement mise en scène. Il n'est pas rare de croiser les cadres et le directeur du magasin lui-même en train de réapprovisionner un rayon ou de participer au « dispatch » des marchandises lors de leur réception en compagnie des employé·es. Tout le monde doit mettre la main à la pâte, c'est le credo de Décathlon, hérité du paternalisme de Gérard Mulliez, le fondateur de la marque. Et dans la bonne humeur ! « Alors qu'elle est sans doute la tâche physique la plus pénible, la réception de la marchandise se transforme ainsi régulièrement en moment de distraction, permis par la musique, les blagues potaches et l'effervescence collective », constatent Quijoux et Yon. Plus profondément, soulignent les deux sociologues, l'accent est mis ici sur les initiatives individuelles et l'autonomie des salarié·es. Par exemple, ce sont les chefs de rayon et non leurs supérieurs qui décident quels produits ils vont promouvoir et sur lesquels ils vont proposer des soldes.

TROP KIFFANT !

Alors, Décathlon est-elle vraiment une entreprise « trop kiffante », pour reprendre les mots d'un vendeur ? À y regarder de plus près, c'est moins idyllique que cela. Quijoux et Yon montrent

comment, derrière le joyeux slogan de l'entreprise – « Vivre sa passion tous les jours » – s'exerce une pression constante sur les salarié·es. Ainsi, notent-ils, chez Décathlon, les rémunérations de base sont plutôt faibles. Quant aux primes qui les complètent, elles sont sans cesse réévaluées et distribuées selon les performances des un·es et des autres. Par exemple, pour récupérer une tête de gondole (et les ventes qui vont avec), il faut sans état d'âme « faire passer son collègue au fond du magasin », raconte une vendeuse. Vive la compétition ! Mais malheur aux vaincu·es, celles et ceux qui manquent d'initiative. Comme cette vendeuse qui témoigne avec amertume : « Ça fait vingt ans que je suis là, mais comme je n'ai pas fait, entre guillemets, autre chose que mon métier, eh bien ! ils estiment que je ne peux pas être augmentée. [...] Mon expérience n'est pas reconnue. » Pour réussir chez Décathlon, il faut apporter plus que son métier. Il faut penser et rêver Décathlon ! Cette pression sur les salarié·es maison, rien ne l'incarne mieux que l'entretien individuel qu'ils subissent très régulièrement (jusqu'à une fois par mois) et dont dépendent, là encore, des primes. Il semble parfois confiner au pire des conditionnements. Par exemple, entre deux questions sur ses compétences, un responsable demandera soudain à son subordonné : « C'est quoi ton rêve ? » Car, soulignent les auteurs, ici, « l'injonction à se projeter est centrale dans les attentes de l'entreprise ». Malheur à celui qui ne répond pas. Le jugement sera immédiat : « Attends, tu n'as pas de rêve tout de suite ? Moi, ça me dérange un peu. » C'est ainsi, « même les employé·es recruté·es dans une optique de coup de pouce [...] doivent faire preuve d'ambition et de disponibilité », concluent les deux sociologues.

DU RÊVE À LA GRÈVE

Fatigué·es de ce type d'injonctions envahissantes, nombre de salarié·es (surtout parmi les ancien·nes) décident de s'y soustraire, quitte à renoncer à tout avancement. Ils et elles estiment devoir leur travail à l'entreprise, mais rien de plus, et certainement pas leurs rêves. Pour obtenir le meilleur de Décathlon, ils et elles se tourneront plutôt vers les revendications et les grèves, comme il y en a eu dans plusieurs magasins, en mai et en décembre 2025.

* *Gilets bleus. Les faux-semblants de l'autonomie au travail à Décathlon*, par Maxime Quijoux et Karel Yon, éditions Raison d'agir.

BUREAUX D'ÉTUDES

COMMENT DES ISOLÉ·ES
CONSTRUISENT UN SYNDICAT

Le jeune syndicat CGT des bureaux d'études de Paris est un véritable exemple. Il a su dépasser l'éparpillement de syndiqué·es isolé·es dans leurs entreprises et construire du collectif. Aujourd'hui, il ratisse large parmi ces jeunes cadres et s'enorgueillit de beaucoup de militant·es très actif·ves. Son histoire par l'un de ses membres.

À Paris, notre secteur des sociétés d'études (cabinets de conseil, d'avocats, d'experts comptables, de l'ingénierie, de l'informatique, des start-up et des grandes entreprises du numérique) représente des dizaines de milliers de salarié·es. Il est perçu comme stable, qualifié, parfois « protégé », souvent peu politisé ou capté par des discours de droite ou managériaux. Et donc longtemps considéré comme éloigné des luttes sociales. Mais cette image ne correspond plus à la réalité. Aujourd'hui, ce secteur est attaqué : intelligence artificielle, délocalisations, sous-traitance, plans de « performance », PSE permanents, intensification du travail et de son contrôle, multiplication des violences sexistes, sexuelles et discriminatoires...

Ce qui était présenté comme un secteur moderne et flexible devient un laboratoire de la précarisation des cadres et des salarié·es qualifié·es.

LA VOLONTÉ DE S'ORGANISER EXISTE,
MAIS ELLE EST DISPERSÉE

Or ce n'est pas un secteur apathique. De plus en plus de salarié·es cherchent à comprendre, à s'organiser, à se défendre collectivement. Mais ils et elles le font souvent de manière très fragmentée. Dans notre syndicat, il y a aujourd'hui 300 syndiqué·es actif·ves réparti·es dans 180 entreprises. Soit moins de deux syndiqué·es par entreprise. Les trois quarts travaillent dans des TPE ou PME, souvent sans culture syndicale et parfois sans CSE. Au total, près de neuf cents syndiqué·es sont rattaché·es à notre champ professionnel à Paris.

Autrement dit, la volonté de s'organiser existe, mais elle est dispersée. Ces salarié·es sont directement rattaché·es à la fédération ou à une union locale. Celles et ceux que nous avons rencontré·es disent devoir affronter seul·es la répression syndicale, le harcèlement moral, les licenciements, ou défendre seul·es des collègues. L'isolement fragilise les parcours militants : certain·es quittent leur entreprise, et parfois la CGT.

À cela s'ajoute une rotation importante des salarié·es. Il est rare de rester plus de trois ou quatre ans dans la même entreprise. Alors, sans structuration territoriale et professionnelle,

cela revient à recommencer de zéro l'implantation syndicale en permanence.

SANS SYNDICAT, ON A DU MAL À EXISTER

C'est ainsi qu'en 2024, avec l'aide de l'UD CGT de Paris, quelques camarades ont commencé à se réunir chaque mois sous forme de collectif sectoriel et territorial afin de rompre l'isolement, partager les expériences, construire des revendications communes à l'échelle du secteur. Mais nous nous sommes vite rendu compte que la forme du collectif, qui n'a pas d'existence statutaire dans la CGT, atteignait ses limites. Sans syndicat, on a du mal à exister pleinement dans la CGT, c'est-à-dire à être entendu·es, à participer à la vie démocratique de l'organisation, notamment dans les congrès. Et, surtout, nous n'avons aucun moyen financier pour organiser des formations, accompagner des élu·es, aider à financer des expertises. La création du syndicat a donc été pour nous une nécessité pratique et pas un choix théorique.

Depuis, nous avons mis en place plusieurs pôles. Un pôle événementiel pour organiser des *afterwork* permettant le partage d'expériences et de solutions aux problèmes rencontrés au quotidien. Un groupe d'aide aux syndiqué·es et aux élu·es du CSE, pas seulement pour aider individuellement mais pour transformer ces situations en revendications collectives. Côté formation, nous sommes aujourd'hui autonomes pour les sessions d'accueil de deux jours, et avons aussi créé des formations-action sur les risques psychosociaux.

Enfin, nous avons construit des liens avec les camarades de Solidaires Informatique Île-de-France, ce qui nous a permis d'organiser une mobilisation en septembre, avec une assemblée générale du secteur réunissant plus de deux cent cinquante personnes, dont beaucoup de non-syndiqué·es. Depuis, nous avons un cortège commun dans les manifestations et menons des actions communes.

Jeune syndicat, nous disposons déjà de nombreuses compétences – juridiques, techniques, organisationnelles –, que nous mettons au service de la CGT, des unions locales et de l'Ugict. Avec l'UD et notre fédération, nous voulons poursuivre cette dynamique pour renforcer la syndicalisation et la représentativité de la CGT dans un secteur stratégique pour Paris.

C'ÉTAIT HIER

LE PARIS DES OUVRIERS

Il ne s'agit pas d'une nouveauté en librairie puisqu'il est paru il y a une vingtaine d'années mais il mérite néanmoins qu'on s'y arrête car c'est un ouvrage que toutes celles et tous ceux qui s'intéressent un peu ou beaucoup à l'histoire du mouvement ouvrier auront plaisir à avoir sur leurs étagères. Il s'agit de *Paris ouvrier*, sous-titré *Des sublimes aux camarades*, un livre d'Alain Rustenholz paru aux éditions Parigramme.

Alain Rustenholz est devenu écrivain après avoir tâté du journalisme. Pas un écrivain de fictions, au contraire : le souci de vérité chevillé au corps, c'est à un véritable travail d'historien qu'il se livre dans chacun de ses ouvrages, et surtout sur deux sujets qui lui tiennent à cœur : Paris et la classe ouvrière. Les deux se trouvent réunis dans l'ouvrage qu'on vous propose ici. Ce qui éblouit d'abord quand on feuillette ce lourd volume (de 360 pages seulement mais fait de papier glacé), c'est la richesse des illustrations (d'où ledit papier). Pas une double page sans une ou plusieurs photos, de personnages, de lieux, d'événements célèbres ou quasi inconnus mais qui vous font plonger dans un Paris qui, durant longtemps, fut un Paris ouvrier qu'on a presque du mal à imaginer aujourd'hui. En 1860, arrivent en tête le 3^e et le 11^e arrondissement, avec 48 000 ouvriers et ouvrières. L'auteur a construit son livre en trois séquences. Un chapitre dresse d'abord un tableau général de la classe ouvrière parisienne entre 1850 et 2000. Vient ensuite un lexique où « les mots du prolétariat » – c'est son titre – sont expliqués et documentés. Puis, à cette histoire par les mots succèdent l'histoire par arrondissement, qui constitue le corps principal de ce volume. Aussi, ne vous attendez pas à une histoire racontée de manière chronologique mais à des bouts d'histoire dont un arrondissement, un quartier ou une rue ont été le théâtre, à un ou plusieurs moments.

Un exemple : la rue Mouffetard, dans le 5^e arrondissement. On vous apprendra qu'une revue fondée par Élisée Reclus y a son siège au numéro 140 durant les années 1880 ; qu'en 1840, lors d'un vaste mouvement de grève, mille deux cents ouvriers des filatures s'y retrouvent (la rue Mouffetard se prolonge à l'époque par ce qui est aujourd'hui l'avenue des Gobelins) ; qu'en 1900, le n° 76 abrite « La Prolétarienne », une coopérative et une université populaire (deux des trois piliers, avec les syndicats, du monde ouvrier) ; et qu'en 1933, les antifascistes allemands se réunissent au n° 23. Ce qui donne une idée du travail de fourmi auquel a dû se livrer l'auteur pour restituer autant d'informations, et le sens que pourrait prendre une déambulation dans un quartier quand on est bardé de toutes ces connaissances.

On a donc sous les yeux une histoire en puzzle, une géographie de l'histoire, qui va de l'époque des « sublimes », ces ouvriers forts en gueule qui pouvaient subitement décider de ne pas aller bosser (il y avait même une hiérarchie parmi eux), jusqu'aux camarades, sur lesquels il n'est pas besoin d'épiloguer. Et si vous en voulez davantage, sachez qu'Alain Rustenholz a un site Internet* qui enrichit sans cesse son œuvre publiée. Vous y trouverez donc des suppléments à ce livre mais vous pourrez aussi découvrir les autres : *De la banlieue rouge au grand Paris*, *Les Grandes Luttres de la France ouvrière*, *Paris des pas perdus*, *Paris des avant-gardes*, *Paris la ville rêvée de Voltaire*, etc.

* alain-rustenholz.net.



EXTRAITS

Paris comptait, en 1847, 342 000 ouvriers, soit 204 000 hommes, 113 000 femmes et 25 000 enfants de plus de 16 ans ; 35,6 % des ouvriers adultes sont donc des femmes, bien longtemps avant les « munitionnettes » de la guerre 1914. En face, 65 000 patrons, parmi lesquels 32 000 travaillent seuls ou emploient seulement un ouvrier. [...] Le premier secteur employeur est le vêtement, avec 90 000 ouvriers. L'habillement est toujours premier

en 1860 mais avec 78 000 ouvriers seulement, sous l'effet de la mécanisation. Le secteur du bâtiment, le second, a gagné 30 000 emplois, passant de 41 000 à 71 000, ce qui s'explique par l'extension considérable de la ville. Le troisième, le secteur des métaux, a gagné 16 000 emplois mais, surtout, la prédominance du travail des métaux précieux sur celui des métaux mécaniques s'est renversée, et ces derniers occupent maintenant 60 % des 48 000 métallurgistes.

Le « sublime simple » de Denis Poulot se saoule au moins une fois par quinzaine tandis que, chaque année, il ne travaille que 200 à 225 jours, et fait de trois à cinq patrons. [...] Le « vrai sublime » est pire, il ne travaille que 170 jours par an, soit trois jours et demi par semaine.

Union Locale Paris 1 et 2
11 rue Léopold Bellan 75002
contact-cgt@ul1-2.fr
Paris 1 : 01 42 33 83 47
Paris 2 : 01 42 33 83 48
M **Sentier**

Union Locale Paris 9
44 rue La Bruyère 75009
09 71 57 29 30
ulcgt9paris@gmail.com
M **St-Georges**

Union Locale Paris 18
42 rue de Clignancourt 75018
01 42 52 64 64
ulcgtparis18@gmail.com
M **Barbès Rochechouart**

Union Locale Paris 19
1 rue de Nantes 75019
09 65 32 98 93
cgt.paris19e@wanadoo.fr
M **Corentin Cariou**

Union Locale Paris 17
3 rue Tarbé 75017
09 87 37 25 34
ul.cgt.17@orange.fr
M **Villiers**

Union Locale Paris 8
32 rue d'Edimbourg 75008
01 43 87 89 92
ul.cgt8@wanadoo.fr
M **Europe**

Union Locale Paris 16
12 rue Chernoviz 75016
01 45 27 77 57
ulcgt16@orange.fr
M **Passy**

Union Locale Paris 15
98 rue de Lourmel 75015
09 80 64 51 92
ulcgt.paris15@gmail.com
M **Félix Faure**

Union Locale Paris 7
98 rue de Lourmel 75015
09 53 70 84 62
cgt.ulparis7@gmail.com
M **Félix Faure**

Union Locale Paris 5 et 6
163 bis bd de l'Hôpital 75013
01 42 22 12 80
ul56-ud@boulmich.org
M **Place d'Italie**

Union Locale Paris 14
35 rue de l'Aude 75014
01 43 35 49 33
ul14cgt@orange.fr
M **Alesia**

Union Locale Paris 13
163 bd de l'Hôpital 75013
01 45 70 78 57
contact@ulcgtparis13.fr
M **Place d'Italie**

Union Locale Paris 10
Bourse du Travail
3 rue du Château d'eau 75010
01 44 84 51 08
ulcgtparis10@yahoo.com
M **République**

Union Locale Paris 11
Maison des Métallos
94 rue J. P. Timbaud 75011
01 42 41 81 06
contact@ulcgt11.fr
M **Couronnes**

Union Locale Paris 3
85 rue Charlot 75003
01 44 78 54 94/95
ulcgt3@gmail.com
M **République**

Union Locale Paris 20
13 rue Pierre Bonnard 75020
01 43 73 50 53
cgt.paris20@wanadoo.fr
M **Gambetta**

Union Locale Paris 12
12 rue Chaligny 75012
01 46 28 11 79
secgen@ulcgtparis12.fr
M **Reuilly Diderot**

Union Locale Paris 4
74 quai de l'Hôtel de Ville 75004
01 42 72 14 73
ul.cgt4eme@wanadoo.fr
M **Hôtel de Ville**

Union Syndicale des Retraité-es CGT Paris USR

85 rue Charlot 75003 Paris
01 44 84 52 30
usr@cgtparis.fr

Commission Départementale UGICT PARIS

http://paris.reference-syndicale.fr
85 rue Charlot 75003 Paris
01 44 78 53 31
ugictcgt.paris@wanadoo.fr

Permanences Droit à la retraite

85 rue Charlot 75003 Paris
Bureau 224 sur RDV au :
01 44 78 53 77

Permanences juridiques

Contacter l'UD au :
01 44 78 53 31

Permanences Privé-es d'emploi

85 rue Charlot 75003 Paris
Contacter l'UD
cgtpe.paris@laposte.net

Permanences INDECOSA Défense des consommateurs

indecosacgt75@gmail.com

2^e
Jeudi après-midi sur RDV :
01 42 33 83 47/48

4^e
Sur RDV : 01 42 72 14 73

12^e
3^e jeudi du mois
sur RDV : 01 46 28 11 79

20^e
Mardi après-midi sur RDV :
01 43 73 50 53

