

La souffrance au travail n'a pas déserté Orange

PAR MATHILDE GOANEC ET PASCALE PASCARIELLO
ARTICLE PUBLIÉ LE MARDI 7 MAI 2019



Le procès France Télécom en arrière-plan, des salariés, des syndicats et des médecins du travail rappellent que l'entreprise Orange n'en a pas fini avec les démons de la souffrance au travail, malgré une hypervigilance due au traumatisme des suicides en série, il y a dix ans.

Alors que s'ouvre le procès de « l'ère Lombard » au tribunal correctionnel de Paris, suite judiciaire des dizaines de suicides de salariés de France Télécom entre 2006 et 2010, l'entreprise, devenue Orange, est en « *alerte maximum* ». Le rappel de cette période, douloureux pour les salariés et leurs familles, permet aussi de prendre le pouls du géant français des télécoms, dirigé depuis mars 2010 par Stéphane Richard. Si le groupe semble avoir bel et bien tourné la page du « *harcèlement moral institutionnel* », il est confronté à d'autres maux, dans un secteur où la concurrence fait rage : intensification du travail, lente hémorragie des postes, notamment en boutique, et un management pris en tenailles.



Le groupe Orange, anciennement France Télécom. © Reuters

« *Il ne faut pas imaginer que tout ça est derrière nous* », abonde Sébastien Crozier, président du syndicat CFE-CGC chez Orange, touché personnellement par le suicide d'un collègue en 2009, qui nuance néanmoins : « *La crise qu'a traversée l'entreprise fait qu'il y a une sorte de sur-surveillance, légitime, au*

regard du passé. Il reste des zones de vigilance, elles sont restreintes sur les boutiques et les managers, où ça se dégrade. Mais on est une grosse maison, tout ne va pas mal. » Jean-François Colin, qui a dirigé pendant plusieurs années la cellule médiation d'Orange, rappelle de son côté que plus de 1 000 personnes travaillent à la prévention des risques psychosociaux et que l'entreprise dispose d'un système d'alerte performant. « *Je ne suis pas là pour vous raconter un conte de fées*, souligne ce conseiller spécial de Stéphane Richard sur les politiques de prévention. *C'est impossible de dire que tout va bien. Mais pour nous, l'ensemble des alertes et des cas individuels ne constitue pas un changement de politique inquiétant.* »

Loin de la rumeur médiatique, certains salariés continuent cependant de passer à l'acte et le système d'alerte sur la souffrance au travail semble parfois sérieusement grippé. Le 14 janvier 2019, Michel*, 33 ans, employé chez Orange, est retrouvé inanimé au fond du local des stocks, un sac scotché autour de la tête. Pris en charge par les pompiers, il a survécu à sa tentative de suicide. C'est dans la boutique Orange du quartier de la Défense près de Paris, classée troisième en France en termes de chiffre d'affaires, que le drame s'est produit.

Après cet événement, près de 18 employés sur les 39 que compte ce magasin ont été ou seront en arrêt maladie – 9 l'étant déjà et 9 autres ayant déclaré s'appêter à l'être. À ce jour, Michel n'a pu reprendre son travail. Préalablement à notre entretien, il tient à préciser qu'avant son geste, il avait écopé d'une mise à pied de deux mois avec suspension de salaire. « *C'était en janvier 2017, j'ai fait l'erreur de changer un casque par un autre, qui faisait 100 euros de plus. C'était une énorme bêtise et je l'ai payé. Depuis, je faisais attention. Je n'avais eu que trois retards en un an et mes chiffres étaient dans la moyenne. Mais le directeur faisait tout pour m'enfoncer.* »

En janvier 2019, une autre procédure est lancée contre l'employé. « *Il y a eu un problème avec une cliente, que le directeur pouvait régler mais au lieu de cela, il a laissé pourrir la situation. Lorsque cette cliente a porté plainte contre Orange, la boîte m'a fait*

porter la responsabilité de cette erreur. Ça a été pour moi la goutte d'eau. » Ce matin-là, en arrivant à son travail, Michel est convoqué à la DRH. « J'ai découvert le dossier qu'ils avaient monté contre moi avec une convocation en commission disciplinaire et j'ai disjoncté. Avec un licenciement, comment j'aurais pu nourrir ma fille de 5 mois ? J'avais beaucoup donné pour Orange et là, je ne savais plus à qui faire confiance. J'ai craqué. » En accident du travail depuis plus de 3 mois, il déplore n'avoir « reçu aucun appel, ni de la direction ni de la DRH. Ils m'envoient des recommandés sans tenir compte de mon changement d'adresse. Je ne comprends pas ce qu'ils attendent de moi. »

Le dernier courrier d'Orange reçu est sa convocation pour passer en commission disciplinaire. « *Je suis en accident du travail, sous antidépresseur, c'est illégal de faire cela, s'insurge Michel. Mais je vais me défendre et entreprendre des démarches contre le groupe. Cela fait trop longtemps qu'ils se permettent d'abuser au détriment de leurs employés.* » Interrogée par Mediapart, la direction d'Orange confirme le licenciement, approuvé par la commission disciplinaire pour des faits que l'entreprise juge d'une « *extrême gravité* ». « *Quel que soit le motif, les salariés doivent être accompagnés*, rappelle Jean-François Colin, *et je ne suis pas en train de vous dire que, par ailleurs, il n'y a pas des problèmes dans cette boutique sur les conditions de travail et le management. Nous avons reçu des alertes et nous ne sommes pas restés inertes.* »

Ce n'est pas tout à fait le sentiment des salariés de la Défense ou des syndicats, comme l'ont rappelé les membres du Comité d'hygiène de santé et des conditions de travail (CHSCT) lors de la réunion extraordinaire organisée le 18 janvier après la tentative de suicide de Michel. Les conclusions du procès-verbal dressé à cette occasion donnent à voir un bilan alarmant et sans appel pour la direction. Il constate « *un risque grave pour la santé et la sécurité sur la boutique de la Défense comprenant une quarantaine de salariés* ». La liste des problèmes énoncés est consternante : « *Un turn over managérial important, une augmentation des troubles physiques*

et psychologiques d'une partie du personnel, des relations très tendues au sein de l'équipe, une augmentation des violences verbales et des procédures disciplinaires. » En résulte des salariés stressés qui, chaque jour, viennent travailler « *avec une boule au ventre* ». Ils déplorent une « *déshumanisation des relations, aucune reconnaissance et une perte du sens du travail* ».

Depuis son ouverture en 2016, et plus particulièrement à partir de 2017, plusieurs réclamations concernant cette boutique ont été faites en « DP », c'est-à-dire lors de rencontres entre les délégués du personnel et la direction d'Orange. Sont régulièrement pointés le manque de personnel, les pressions exercées pour atteindre les objectifs de vente, les tensions avec le directeur du site qui tient des propos grossiers. En juin 2018, alors que plus de 60 signalements sont faits pour dénoncer ces « *pratiques managériales stressantes, humiliantes et déstabilisantes* », et qu'« *aucun retour n'a été fait par la direction malgré les engagements pris* », une pétition est signée par la quasi-totalité des employés. Elle réclame « *l'arrêt immédiat de ces méthodes managériales et de meilleures conditions de travail dignes* ».

Laurent, 32 ans, travaille depuis six ans chez Orange. Il raconte ce qu'il a subi dans cette boutique. « *Le directeur nous faisait des reproches pour trois minutes de retard. Il nous envoyait un mail pour cela et faisait des retenues de salaires. Les insultes devant les clients étaient violentes. Ils pouvaient nous dire : "trou du cul", "merdeux", des trucs impensables. C'était l'enfer. Il nous mettait la pression pour faire du chiffre, et on le faisait, mais ne reconnaissait jamais notre travail. C'était diviser pour mieux régner.* » Laurent songe depuis à quitter le groupe et s'inquiète de l'absence de mémoire de l'entreprise : « *Je ne comprends pas qu'avec le passif de cette boîte, la direction renouvelle des méthodes de management aussi destructrices.* »

« Tout irait bien parce que l'on s'appelle Orange et plus France Télécom... »

Le 29 novembre 2018, la situation inquiétante de la boutique Orange de la Défense est une fois encore abordée lors de la réunion du CHSCT. Un délégué syndical CGT interpelle ainsi la direction : « *La présidente ne mesure pas l'état de dégradation du lien entre salariés et le directeur. J'espère qu'aucun événement grave ne vienne entacher ce tableau déjà bien lugubre.* » Quelques semaines plus tard, Michel tentera de mettre fin à ses jours.

Depuis sa tentative de suicide, à la demande du CHSCT, une enquête sur les conditions de travail dans la boutique de la Défense a été menée par le cabinet Technologia. Dans un rapport intitulé « *risque grave* », l'expert rappelle les restructurations décidées par Orange dans le cadre du « *plan stratégique Essentiels2020* », qui se traduit notamment par « *l'ouverture de grosses boutiques, entraînant la fermeture de nombreuses boutiques de taille plus modeste et la suppression progressive des conseillers techniques* ». Dans la zone Paris-Hauts-de-Seine par exemple, le nombre de boutiques est passé de 48 à 17 en six ans.

Cette étude dresse ensuite un bilan assez négatif et pointe « *un problème récurrent de sous-effectif* », « *un management par le stress* », « *une atmosphère de travail délétère* » et « *des situations de souffrance au travail* ». En revanche, Technologia est muet sur l'absence de réponse de la direction, pourtant maintes fois informée de la situation. Présenté lundi 6 mai 2019 aux salariés de la Défense, ce rapport vient s'inscrire dans une longue liste d'études, quatorze en trois ans, ciblant les boutiques. La plus récente, finalisée en avril, livre une synthèse dans laquelle sont régulièrement évoqués « *la charge de travail supplémentaire, des cas de souffrance au travail, ou d'épuisement de salariés, souvent isolés dans la gestion de situations à problèmes* ».

« *On assiste à une accélération de la destruction des réseaux de distribution, c'est-à-dire des boutiques. Et ça engendre un mal-être qui se traduit par des dépressions, des arrêts maladies importants ou des*

tentatives de suicide, comme à la Défense, ou un an avant à la boutique des Champs-Élysées », précise une déléguée syndicale qui a préféré garder l'anonymat.

En 2014, c'est Nicolas Foucher, salarié d'une agence dédiée à la fibre pour les professionnels, qui avait mis fin à ses jours en se jetant sous un RER à Paris. Quatre ans plus tard, le 4 mars 2019, sa sœur, Anne-Marie Servilla, a reçu l'avis de classement sans suite de sa plainte pour harcèlement moral au travail déposée contre X.

Des syndicalistes CGT avaient là aussi alerté sur l'ambiance difficile dans ce service et sur le mal-être de leur collègue, qui s'est donné la mort trois jours avant une mutation. L'inspection du travail, après le geste de Nicolas Foucher, a adressé au procureur de la République un signalement très sévère contre Orange, qui n'aurait pas agi assez vite ou assez fort pour protéger son salarié. Le geste dramatique de Nicolas Foucher a d'ailleurs finalement été reconnu en 2016 par l'entreprise comme un accident de service, mais principalement sur le fait qu'il s'est suicidé sur son trajet de travail quotidien. « *La direction n'en a jamais démordu, il n'y a jamais eu pour elle de harcèlement moral, se désole aujourd'hui Anne-Marie Servilla. C'est pour ça que j'ai porté plainte au pénal, pour que sa souffrance soit enfin reconnue. On dit que l'époque Lombard est terminée mais je n'y crois pas. Pour mon frère, c'était un cumul : l'excès de travail ajouté à la pression de sa chef, il culpabilisait de ne pas y arriver.* »

L'année 2014 a effectivement été marquée par une recrudescence du nombre de suicides, 21 au total, et 6 autres début 2015, de quoi déclencher un droit d'alerte, lancé à l'unanimité par les syndicats au CHSCT national. Et alors que les ressources humaines de France Télécom puis d'Orange ont toujours eu pour tradition de communiquer, pour information, les cas aux syndicats, l'année 2015 marque un changement de doctrine : « *La direction ne nous donne plus aucun chiffre désormais, comme si elle avait cessé de compter*, explique Thierry Franchi, délégué syndical central adjoint CGT. *On sait qu'il y a eu des cas depuis, mais on l'apprend par la bande. Notre*

direction dit que c'est pour protéger les familles, nous croyons que c'est aussi pour éviter l'effet négatif de 2009. »

« *Je sais que la statistique peut être le moyen de la prise de conscience, mais je crois que nous avons dépassé ça, malheureusement, suite à la crise que l'entreprise a traversée* », explique Jean-François Colin, qui assure par ailleurs être plutôt un « *partisan* » de la non-comptabilité : « *Un chiffre masque les situations individuelles et nous préférons regarder chaque cas de manière singulière. On peut parfois faire dire ce que l'on veut aux statistiques : en 2014, il n'y a eu que trois accidents mortels du travail reconnus, que faut-il en déduire ?* » Orange estime également qu'elle n'a pas le droit de communiquer sur les suicides pour respecter la vie privée, et qu'elle s'était donc placée, en quelque sorte, « *hors la loi* » dans le passé. Elle assure cependant, par souci de transparence, informer systématiquement le secrétaire des CHSCT locaux des « *décès brutaux* ». Libre à chaque instance d'ouvrir ou non une enquête.

Patrick Ackerman, délégué central pour Sud, rappelait **sur Mediapart**, le 17 avril 2019, qu'entre 2010 et 2014, il y eut dans l'entreprise presque autant de suicides que de 2008 à 2010, au plus fort de la « *crise France Télécom* » : « *C'était une sorte d'effet retard de l'ère Lombard. Je crois que cette période est relativement terminée. Mais s'ouvre une autre période, car tout simplement nous sommes à l'os ! Les suppressions d'emploi n'ont jamais cessé et elles sont colossales ! Donc oui, les problèmes ne sont pas de la même nature mais nous travaillons aujourd'hui dans une entreprise qui ne va pas bien.* »

En vingt ans, le groupe de télécommunications a en effet perdu la moitié de ses effectifs, avec 90 000 salariés en France, deux fois moins qu'il y a vingt ans. Un grand nombre de salariés partis en retraite ne sont pas remplacés, notamment ceux qui avaient gardé leur statut de fonctionnaires. « *Il reste de vraies zones de souffrance*, estime Thierry Franchi. *Les restructurations se poursuivent, même si c'est moins*

violent qu'avant. Or la communication officielle, c'est de dire que tout irait bien parce que l'on s'appelle Orange et plus France Télécom... »

Hélène Adams, membre du CHSCT central puis du conseil d'administration pour Sud, chez France Télécom puis Orange, concède qu'il y a bien eu « *une trêve* » après l'arrivée de Stéphane Richard, l'actuel PDG, en remplacement de Didier Lombard, salué pour son « *travail de terrain* » par la majorité des syndicats. « *Toute une série de choses ont été rétablies, y compris des lieux de convivialité pour les salariés, les cafétérias sont revenues, par exemple... Mais c'est une entreprise qui continue de fonctionner sous la pression des marchés financiers et avec l'obsession du cours de bourse. Cela engendre automatiquement des situations de stress et d'intensification du travail. On rentre dans le domaine d'une hyper sollicitation des salariés, ce qui peut conduire à des burn out ou des suicides.* »

« **Tout le marché est sous pression, c'est absolument terrifiant** »

Certains employés ont également l'impression de subir, alors que l'attention médiatique s'est détournée, un management d'une violence semblable à celle de l'époque Lombard, qui se règle à coups de procédures judiciaires. C'est le cas de Sophie*, salariée d'Orange dans les Caraïbes. Cadre, gérant une boutique, elle dénonce en 2017 le harcèlement dont elle estime avoir été victime de la part d'une collègue ainsi qu'une agression verbale, dont elle sort sonnée, avec perte de connaissance et intervention des pompiers. Une enquête interne est menée, qui conclut qu'aucune faute ne peut lui être reprochée, mais aucun écrit ne sera jamais remis à Sophie.

En arrêt maladie pendant plusieurs mois, le retour au travail de cette salariée ne sera guère plus harmonieux. Dès le premier jour, sans en avoir été informée, la manager découvre une boutique vide, sans collègues, et des clients qui cognent à la porte. Seule pendant deux heures, elle finit par apprendre de son supérieur, devant son équipe, que les horaires ont été modifiés et qu'elle doit songer à changer de poste. Nouvel arrêt maladie. Les conclusions écrites du médecin du

travail, qui font le lien entre l'état de santé de Sophie et l'ambiance délétère dans laquelle elle évolue à son travail, vont être contestées par l'entreprise jusque devant les tribunaux, avant qu'Orange ne renonce à la procédure.

La direction propose alors à Sophie un autre poste, de simple commerciale, à 60 km de son domicile, après vingt-deux ans passés dans le groupe, notamment à de nombreux postes à responsabilités. *« Le but, c'est que je craque et demande une disponibilité, ou que je finisse à la broyeuse, bref, que la décision vienne de moi. On me propose des choses inacceptables pour que je puisse les libérer de me garder comme salariée. »* Sophie a attaqué Orange au pénal pour harcèlement moral et se bat pour faire reconnaître les deux incidents dont elle s'estime victime en *« accident de service »*. *« Les ressources humaines, nationalement, ne cessent de dire que tout s'est arrangé chez Orange mais on a juste mis de la peinture sur les murs abîmés. »*

Une ancienne cadre, également des DOM-TOM, très bien placée, avec une vingtaine d'années d'expérience, fait un récit assez proche. En 2010, son poste est déplacé et assuré par un salarié à Paris. *« J'étais en fonction sur mon poste depuis dix ans, cela ne leur convenait plus, il fallait dégraisser. »* La salariée se retrouve en situation d'exécutante et sous la critique permanente de son homologue à Paris. Elle lance une alerte pour harcèlement en 2011, sans retour. Un an plus tard, le médecin du travail relaie ses difficultés et met en garde l'entreprise.

La cadre sera finalement licenciée en 2013, puis réintégrée au forceps trois ans plus tard, après décision prud'homale. Une décision que conteste Orange. L'affaire sera bientôt arbitrée en Cour de cassation. *« C'est comme si, en dehors de la métropole, la période Lombard nous était arrivée en différé, estime aujourd'hui cette salariée, extrêmement amère. Ici, le management ne s'est pas calmé. »* Chez Orange, à Paris, on jure qu'il *« n'y a pas de zone de non-droit dans l'entreprise »*, ni de différence de traitement entre la métropole et les Caraïbes, La Réunion ou Mayotte,

régies par une direction territoriale à part entière. *« S'il y a des problèmes, il ne nous ont pas été remontés »*, insiste Jean-François Colin.

Cette mise en garde sur le retour d'un climat de travail parfois *« pathogène »* n'est pas le fait des seuls militants syndicaux ou de certains salariés isolés. En 2018, les médecins du travail d'Orange ont livré leur rapport, que Mediapart a pu consulter, sur l'année 2017. Ils soulignent un risque particulier pour les salariés des boutiques Orange : *« Une augmentation de la charge mentale, une pression temporelle accrue, de la qualité empêchée, [...] le sentiment que des demandes d'aides, de corrections, de régulations ne sont pas suivies de mesures concrètes. »* Plusieurs alertes, lancées par les élus et les services de santé au travail, *« sont restées sans réponse »*, écrivent les médecins. Dans ce même rapport, ils appellent *« avec force et vigueur l'attention de l'entreprise sur cette dégradation des conditions de travail en boutique qui impacte de plus en plus la santé des salariés concernés »*.

Les managers de *« proximité »*, soit l'encadrement direct, ne sont guère plus gâtés. *« Certains managers se considèrent comme une variable d'ajustement de la charge de travail du collectif, souligne le document. Une problématique de semaines longues, d'horaires à rallonge, est à prendre très au sérieux. »* Plus loin, le lourd passé de l'entreprise est relevé : *« En lien étroit avec l'histoire de l'entreprise, leur est parfois confié (non explicitement la plupart du temps) un rôle de dépisteur du risque suicidaire, attribué aux managers après la crise sociale, et qui est encore très présent, rôle dont l'exigence émotionnelle est lourde et parfois méconnue. »*

Après le départ de Didier Lombard, en 2009, les syndicats et la direction d'Orange s'étaient mis d'accord pour que soit menée tous les trois ans une enquête sur le niveau de stress dans l'entreprise. Une série de rapports sont réalisés, en 2012 puis 2016, que Mediapart a pu consulter, y compris le plus récent, diffusé en avril 2019. Année après année, la confiance dans l'entreprise, qui s'était fortement dégradée, est remontée, sans que le tableau ne soit tout à fait

rose pour autant, car pèsent sur les salariés à la fois une forte intensification du travail et l'inquiétude de ne pas savoir à quelle sauce ils seront mangés au fil des réorganisations et des restructurations. « *La situation globale a cessé de s'améliorer en 2019* », conclut cette même enquête. « *Depuis mon arrivée à la tête du groupe, nous avons institué un baromètre social et il faut bien reconnaître que récemment, il montre une légère inflexion à la baisse bien que nous ayons progressé de manière spectaculaire depuis 2010* », confirme le PDG Stéphane Richard, **dans une interview récente au Figaro.**

Sébastien Crozier, délégué central pour la CFE-CGC, insiste : la situation est « *très différente* » de l'ère Lombard. Il note également les progrès réels de l'entreprise en matière de relations sociales. « *Sur dix ans, le sentiment de fierté et d'appartenance, tombé à 39 % sous Lombard, est remonté à 88 %, c'est un bon indicateur. Mais la guerre concurrentielle, depuis que Drahi a racheté SFR, c'est l'enfer. Tout le marché est sous pression, c'est absolument terrifiant, donc les managers jouent les pare-chocs entre la production et une direction qui doit tenir le cap, la ligne vis-à-vis des actionnaires et de l'État. C'est globalement invivable.* »

« *Nous sommes une entreprise à la pointe*, confirme Jean-François Colin pour Orange. *Les salariés peuvent en effet avoir le sentiment d'avoir trop de travail mais le problème est d'ajuster les effectifs, de trouver la juste moyenne et ce n'est pas facile. Il y a effectivement des boutiques qui ferment, des restructurations, c'est la vie courante des affaires, liée à un secteur hyper-concurrentiel.* » Orange rappelle qu'elle prend soin d'offrir un « *avenir à chacun* » en consacrant 6,5 % de sa masse salariale à la formation, un chiffre non négligeable.

Une partie des problèmes passerait-elle sous les radars ? « *Sur la maintenance du réseau, nous soustraisons beaucoup, tout comme pour la majorité de*

l'activité fibre optique, s'alarme Thierry Franchi, de la CGT. *Et nous avons affaire à des sous-traitants qui parfois emploient les gens dans des conditions délirantes, proches de l'esclavage. Orange passe des contrats avec des grands groupes mais ne regarde pas ce qui se passe derrière.* » Là encore, Orange défend une « *pratique normale d'entreprise* » sur des activités qui ne constituent pas toujours son cœur de métier et assure s'employer à limiter la sous-traitance en cascade. « *Stéphane Richard a été très clair : cette entreprise ne va pas être coupée en morceaux* », rappelle son conseiller spécial. Pour le moment, Orange bénéficie encore de la comparaison avec certains concurrents, comme Free ou SFR, dont le tableau social n'est guère réjouissant (*lire nos enquêtes ici et là*). Le spectre des années 2000 agit aussi comme un épouvantail efficace. Jusqu'à quand ?

Boîte noire

L'astérisque * indique que le prénom a été changé.

Pour cette enquête, nous nous sommes entretenus avec plusieurs salariés d'Orange ainsi qu'avec des syndicalistes, locaux ou nationaux. La direction d'Orange, fait assez rare dans ce type de dossier, nous a reçues longuement dans les locaux de l'entreprise à Paris, et s'est exprimée par la bouche de Jean-François Colin, conseiller spécial pour la prévention du PDG Stéphane Richard. Nous avons également consulté de nombreux rapports internes et expertises, ainsi que plusieurs jugements concernant des procédures, au civil ou au pénal, opposant les salariés à l'entreprise.

La question de la publicisation des suicides, et son accompagnement, a fait l'objet d'un débat au sein de notre rédaction, interrogée par la pratique anglo-saxonne qui prévoit de mettre à la disposition du public des numéros d'alerte. Vous pouvez effectivement trouver des renseignements sur ce site <https://www.unps.fr/> et la liste des consultations **sur la souffrance au travail ici.**

Directeur de la publication : Edwy Plenel

Directeur éditorial : François Bonnet

Le journal MEDIAPART est édité par la Société Editrice de Mediapart (SAS).

Durée de la société : quatre-vingt-dix-neuf ans à compter du 24 octobre 2007.

Capital social : 24 864,88€.

Immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS. Numéro de Commission paritaire des publications et agences de presse : 1214Y90071 et 1219Y90071.

Conseil d'administration : François Bonnet, Michel Broué, Laurent Mauduit, Edwy Plenel (Président), Sébastien Sassolas, Marie-Hélène Smiéjan, Thierry Wilhelm. Actionnaires directs et indirects : Godefroy Beauvallet, François Bonnet, Laurent Mauduit, Edwy Plenel, Marie-Hélène Smiéjan ; Laurent Chemla, F. Vitrani ; Société Ecofinance, Société Doxa, Société des Amis de Mediapart.

Rédaction et administration : 8 passage Brulon 75012 Paris

Courriel : contact@mediapart.fr

Téléphone : + 33 (0) 1 44 68 99 08

Télécopie : + 33 (0) 1 44 68 01 90

Propriétaire, éditeur, imprimeur : la Société Editrice de Mediapart, Société par actions simplifiée au capital de 24 864,88€, immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS, dont le siège social est situé au 8 passage Brulon, 75012 Paris.

Abonnement : pour toute information, question ou conseil, le service abonné de Mediapart peut être contacté par courriel à l'adresse : serviceabonnement@mediapart.fr. ou par courrier à l'adresse : Service abonnés Mediapart, 4, rue Saint Hilaire 86000 Poitiers. Vous pouvez également adresser vos courriers à Société Editrice de Mediapart, 8 passage Brulon, 75012 Paris.