

Pourquoi je suis parti des éditions Agone

Quel intérêt un quidam peut-il avoir à expliquer les raisons pour lesquelles il quitte son boulot ? Un intérêt personnel bien sûr : prise de recul, soulagement... mais aussi un intérêt bien plus large – au-delà du besoin de se reconstruire –, lorsque les raisons de ce départ sont sociales et politiques, et lorsque la structure quittée met en avant depuis des années un fonctionnement autogestionnaire, atypique dans l'édition. Travailler chez Agone n'était pas seulement un boulot alimentaire mais également une expérience autogérée de travail collectif, une période importante de ma vie.

Un écrit permet de laisser une trace, et peut-être de s'exprimer plus clairement qu'à l'oral. Ce texte est également une réponse à la fois à ceux et celles qui demandent des explications et aux tentatives de dépolitisation du pourquoi de mon, de nos, départs.

Ceux et celles qui partent ont toujours tort...

Peut-être... En tout cas, j'ai estimé début octobre 2012 que je n'avais plus le choix ou, plus exactement, qu'il ne m'était plus possible de continuer à travailler à Agone sauf à vouloir devenir totalement soumis au diktat du directeur éditorial.

Dans un climat où l'autoritarisme et le mensonge étaient devenus monnaie courante, j'ai décidé de quitter ce projet dans lequel je n'avais plus de place.

Partir à plusieurs a permis que nous ne soyons pas broyé-e-s ou complètement déconsidéré-e-s. Il est plus difficile quand cinq salarié-e-s sur six partent de les faire toutes et tous passer pour dépressif, fainéant, fou, ou sous influence... comme cela a pu arriver avec celles et ceux qui sont parti-e-s précédemment, alors que le seul qui reste est le fondateur et patron *de facto*.

Ces deux ou trois dernières années, ce qui faisait la force et la particularité des éditions Agone dans le champ de l'édition s'est réduit à peau de chagrin. Certes, des livres de qualité continueront probablement d'y être édités mais la façon de faire ces livres n'aura plus grand-chose à voir. En tout cas, il s'agira avant tout d'une vitrine sans mise en pratique d'une large part de ses revendications émancipatrices.

Depuis quelques années, le collectif salarié des éditions Agone s'était stabilisé avec six personnes payées au SMIC qui travaillaient dans les locaux marseillais tandis que le nombre de directeurs de collection avait doublé (dont deux faisant partie des salarié-e-s). Par ailleurs, plusieurs collaborateurs et collaboratrices étaient sollicité-e-s occasionnellement ou à l'année en fonction des besoins : correcteur/trice, traducteur/trice, graphiste, comptable, avocat...

Autogestion aux éditions Agone ?

Comme dans de nombreuses autres structures associatives, l'autoexploitation côtoyait l'affinitaire et l'engagement ; le turnover était important¹, notamment lorsqu'une personne était en désaccord avec le seul fondateur encore présent, figure intellectuelle, charismatique, autoritaire, séductrice, méprisante, manipulatrice, misogyne... et qui semblait pour certain-e-s ne faire qu'un avec la maison d'édition.

Parmi les règles de base acceptées par tous et toutes : se payer peu, ne pas compter ses heures, se partager les tâches si possible en fonction de ses compétences et envies. Le tout avec des parcours professionnels, universitaires et personnels assez variés. Si tout le monde ne touchait pas à tout, chacun-e avait une ou deux tâches principales et de nombreuses tâches secondaires partagées. Chacun-e participait régulièrement aux tâches administratives et pratiques qui font le quotidien d'une maison d'édition. Nous assurons aussi l'entretien des locaux et mangions souvent ensemble sur place le midi.

Les modalités de réunion ont largement varié au fur et à mesure de l'évolution de la maison d'édition. Ces dernières années, nous avons formalisé deux temps différents d'échanges : des réunions plus ou moins quinzomadaires avec l'ensemble des salarié-e-s travaillant dans les locaux durant lesquelles on s'échangeait des informations, on discutait à la fois du travail en cours et de la bonne marche des locaux, et deux fois par an des « séminaires » d'une journée et demie réunissant salarié-e-s et directeurs de collection pour faire le point sur le programme éditorial à venir, sans compter les échanges en plus petit nombre en fonction des dossiers à traiter. Bref, nous essayions d'avancer ensemble dans le respect des un-e-s et des autres et du travail bien fait.

¹ De la fameuse photo publiée dans *Télérama* en 2004, où l'on voyait sept personnes, il n'en restait plus que quatre à travailler à Agone en 2008, deux en 2010, puis une seule fin 2012, devinez laquelle...

En même temps que le collectif salarié s'est stabilisé, qu'il a pris des habitudes de travail et acquis des compétences, les tensions et les conflits se sont multipliés. Depuis deux ou trois ans, malgré plusieurs remises à plat concernant la place de chacun-e, les conceptions du travail en équipe, l'articulation entre le collectif des permanent-e-s salarié-e-s et les directeurs de collection, les dysfonctionnements se sont multipliés.

Les débats et différences d'analyse et de positionnement concernant le « livre numérique » ont révélé des divergences profondes concernant Agone et son fonctionnement pratique et politique : ce que signifie l'autogestion, le fonctionnement horizontal, les choix des matériaux, les relations avec les collaborateurs et collaboratrices internes et externes, etc. L'autogestion, est-ce uniquement être payé au même taux horaire, comme le pensaient certains ? Sans tenir compte d'autres paramètres aux applications très variables suivant les personnes concernées : droits d'auteur, de directeur de collection, frais de transport et de repas pris en charge... ? Ou est-ce – pour les personnes qui sont parties d'Agone – que chacun-e ait son mot à dire sur le fonctionnement et les réalisations de la structure, en fonction de ses compétences et de ses tâches de travail, que les décisions soient prises en totale transparence ?

En tout cas, le directeur éditorial en avait assez d'assister à des réunions qu'il ne pouvait diriger comme il le souhaitait pour en faire de simples chambres d'enregistrement. Sous la pression, il fallait acter de plus en plus vite et céder à son impatience. Lors de celles-ci, nous discutons aussi bien du prix des livres, du texte de quatrième de couverture, du nombre et du type de livres que l'on souhaitait faire et des partenaires (libraires, médias, associations...) que l'on privilégiait, etc. Certes cela prenait du temps mais, pour moi, c'était la richesse d'Agone et cela permettait un partage d'expériences, un apprentissage du métier, une réflexion permanente sur l'outil en marche dans sa société, outre l'intérêt des livres édités.

Alors qu'Agone se veut depuis de nombreuses années à l'avant-garde de l'édition indépendante critique, que nous nous faisons une fierté de ne pas dissocier le contenu des livres de la façon dont ils étaient faits, c'est bien ce paradigme qui a été remis en cause.

Comment casser un collectif de travail

Il fallait aller de plus en plus vite, passer moins de temps sur chaque livre, arrêter certaines tâches, pour pouvoir se payer plus et travailler moins – une démonstration jamais vérifiée ! Des mots du lexique patronal comme rationalisation, externalisation, réduction de la masse salariale ont commencé à devenir courants dans les locaux d'Agone, sans compter un besoin toujours plus grand de compétition et de rivalité avec d'autres maisons d'édition souvent exprimé dans un registre patriarcal de qui a la plus grosse.

Si les contacts avec les auteur-e-s et le diffuseur-distributeur, dont une partie importante était entretenue par le directeur éditorial ou les directeurs de collection, étaient valorisés, les autres contacts, très majoritairement assurés par les salarié-e-s qui sont parti-e-s, étaient, eux, dévalorisés et considérés comme non-rentables : librairies, lecteurs/lectrices, diffuseurs alternatifs, collectifs militants, maisons d'édition, associations, etc. Nous y passons trop de temps au détriment de notre « cœur de métier ».

Cependant, pour moi, tisser des liens avec des libraires, envoyer des colis de livres aux petites structures², répondre aux questions des étudiant-e-s, participer à des salons du livre, discuter avec des voisin-e-s ou passant-e-s qui se demandent ce qu'il y a derrière les livres dans la vitrine, fait aussi partie de mon métier et me permettait par ailleurs de quitter de temps à autre mon écran d'ordinateur tout en ne comptant pas mes heures...

En tout cas, ces dernières années ont abouti à des visions et des ressentis différents pour chacun-e d'entre nous.

Ainsi, le directeur éditorial prétendait qu'il était l'auteur le plus maltraité d'Agone³, qu'il faisait tous les trucs chiantes et qu'il « bossait à 200 % à cause de nous »⁴ qui ne voulions pas bosser plus et du « collectif qui n'a jamais marché ». Il a même proposé en juin 2012 de laisser la direction éditoriale à l'équipe puisqu'il en avait été « méticuleusement expulsé »⁵. Cette affirmation

² Faire des cartons, c'est « fantasmer sur le travail ouvrier », pour le directeur éditorial des éditions Agone !

³ À propos de son ouvrage *La Trahison des éditeurs* (Agone, 2011). Un livre qui sera pendant de nombreux mois le sujet central des discussions et l'objet de toutes les comparaisons possibles et imaginables.

⁴ Depuis de nombreux mois, le directeur éditorial ne pouvait s'empêcher de définir l'ensemble des cinq autres salarié-e-s avec lequel-le-s il travaillait par le terme « vous », sans aucune distinction de personne ni de pensée.

⁵ Un exemple qui aurait motivé ce sentiment : fin 2011, alors que je finalisais les fichiers avant envoi à l'imprimeur de l'édition en poche de *L'Industrie du mensonge*, je remarque que les noms des signataires de l'avant-propos – dont celui du directeur éditorial – ne sont pas mis par ordre alphabétique. Plutôt que de déranger celui-ci pendant ses vacances, je remets les deux noms dans l'ordre alphabétique comme c'est

mensongère et caduque aussitôt émise a bien évidemment déclenché notre stupéfaction et notre colère. S'en est une fois de plus suivie une vive discussion sur la répartition du pouvoir au sein d'Agone et sur le fonctionnement de moins en moins satisfaisant – seul constat qui faisait l'unanimité.

De mon côté, je voyais quelqu'un qui bosse effectivement beaucoup – c'est la donne à Agone – mais qui pouvait aussi s'absenter plusieurs mois pour écrire un livre puis le défendre sans que cela remette en cause le fonctionnement de la structure, une personne qui acceptait de moins en moins d'être mis en minorité quitte à ne pas ratifier des mois après des décisions prises ensemble, qui partageait de moins en moins informations et réflexions et était par ailleurs de plus en plus obsédé par la recherche de reconnaissance du monde intellectuel.

Le fossé grandissait entre le fonctionnement réel et la marque de fabrique Agone. Les relations humaines étant devenues exécrables, j'allais travailler la boule au ventre, une sensation que je n'aurai jamais cru éprouver à Agone ! Les derniers mois de ma présence dans les locaux, le patron autodésigné a fait que le climat était délétère, la paranoïa omniprésente et l'autoritarisme de mise. À la mi-octobre, il nous délivre les nouvelles consignes : « Je ne veux plus qu'un seul document sorte sans que je l'aie validé, je veux que plus un seul chèque ne soit signé sans mon accord. ». Le quotidien est alors surtout fait de pressions, de menaces – l'agression physique n'était pas loin vis-à-vis de l'un d'entre nous, d'invectives vis-à-vis des salarié-e-s absent-e-s. Le directeur éditorial souhaitait vivement le départ de trois des salarié-e-s accusé-e-s d'être incompetent-e-s, fainéant-e-s... mais les deux autres (dont je faisais partie) ne se voyaient pas rester vu ce qui se passait et l'évolution pressentie du projet. De toute manière, j'étais très probablement le prochain sur la liste des éjectables !

Nous avons donc assisté à la fin du printemps 2012 à une reprise en main violente et autoritaire d'un collectif de travail par une seule personne, avec le soutien à distance des directeurs de collection qui aujourd'hui encore continuent de fermer les yeux avec pour seul souci de maintenir la publication des livres qu'ils dirigent. Nous n'avons plus notre mot à dire, le directeur éditorial affirmant : « Moi je réfléchis en permanence et, quand vous n'êtes pas d'accord, c'est que vous n'avez pas bien intégré ce que je vous ai dit ». J'ai l'image d'un berger qui souhaite augmenter la surface et la qualité de pâturage de chacun de ses moutons, mais il ne faudrait pas que ces foutues bestioles en viennent à se concerter et à vouloir passer par-dessus les clôtures. Des frontières que le berger a installées ainsi que le champ qu'IL a semé, la parcelle qu'IL a achetée, le monde qu'IL a créé...

Une réunion de crise, en septembre 2012, n'apportera aucune réponse satisfaisante à la question du pouvoir qui est au cœur du conflit. Le nouveau modèle de dialogue et de fonctionnement horizontal⁶ proposé par le directeur éditorial est validé par certains des directeurs de collection : quand une personne n'est pas d'accord avec le patron, elle doit résister, s'opposer, dire dix fois non, gueuler et, si un désaccord subsiste – on se demande bien comment ! –, c'est le directeur éditorial qui tranche (y compris quand les dix personnes ne sont pas d'accord avec lui). Amen.

Résultat, entre octobre 2012 et janvier 2013 : une démission, quatre ruptures conventionnelles, trois départs de collaborateurs/trices non salarié-e-s.

Trop gentils et disponibles, trois d'entre nous proposons début octobre au directeur éditorial, en annonçant nos demandes de procédure de rupture conventionnelle, de rester jusqu'à fin janvier pour boucler certains dossiers et pour transmettre tout ce qui est nécessaire aux personnes qui prendront le relais. Mais, il n'y aura *volontairement* pas de tuilage ! Situation absurde où cinq personnes doivent transmettre à une seule réelle et quelques fantômes tout ce qu'elles faisaient. Quel intérêt à part pour cette dernière de pouvoir affirmer qu'elle peut tout faire, tout contrôler comme elle le dit régulièrement au téléphone à ses interlocuteurs en décembre et en janvier alors que nous sommes encore quatre à travailler dans les locaux : « Ils sont tous partis, je fais tout tout seul ! »

Le 31 janvier, une heure après que nous ayons signé nos soldes de tout compte et que nous ayons définitivement quitté les lieux, le directeur éditorial, après un appel « à ceux qui l'aiment », débouchait le champagne pour fêter nos départs.

l'usage. À son retour, celui-ci rentrera dans une violente colère parce que « tout est fait dans son dos », que l'autre auteur de l'avant-propos n'a rien fait et que c'est donc normal que son nom soit mis en *premier*, que c'est une manigance du correcteur qui lui en veut personnellement – j'ai beau lui expliquer que c'est de mon chef après validation des personnes qui étaient sur place ; bref, nous sommes face à un véritable *casus belli* !

⁶ À la mi-juillet 2013, le texte de présentation des éditions Agone a été légèrement changé juste après la publication d'un texte critique intitulé « Stratégies patronales aux éditions Agone », l'expression « mode d'organisation autogestionnaire » a été remplacé par « mode d'organisation du travail horizontal ».

Dès le lendemain, la première personne de l'équipe suivante commençait à travailler. Une équipe réduite (quatre personnes au lieu de six⁷), et donc plus facilement contrôlable grâce à l'externalisation et l'arrêt d'un nombre important de tâches, à savoir : l'envoi de livres (commandes de particuliers, services de presse, colis...), la gestion et la refonte du site Internet Atheles.org, la mise en page des livres, une partie de la comptabilité et des salons.

Comme il n'y a pas de volonté de la part des personnes restant impliquées dans la structure de se remettre en cause, de questionner le fond des choses – soit assumer un statut d'entreprise classique avec un patron qui décide et des salarié-e-s qui exécutent les décisions – ce qui n'autorise en aucune manière des pratiques de harcèlement telles que nous les avons vécues – ; soit mettre le partage du pouvoir au centre du projet et réaffirmer un cadre autogestionnaire et des modes de fonctionnement et de décision collégiale –, il y a fort à parier que le quotidien des salarié-e-s pour l'année 2013 ne soit pas forcément très différent de celui que nous avons connu en 2011 et 2012. L'avenir dira combien de temps ils et elles tiendront à ce régime.

Et le droit du travail ?

Concernant les ruptures conventionnelles, heureusement, le président de l'association trouvait nos demandes légitimes – mais peut-être que la crainte d'une démarche aux prud'hommes y est aussi pour quelque chose... – car le patron aurait, lui, préféré qu'on démissionne. Il jugeait « illégales » et astronomiques les indemnités demandées – pourtant il n'avait qu'à lire le code du travail et la convention collective dont nous dépendions. Agone a beau ne pas être une entreprise comme les autres, quand une personne part, elle a intérêt à vérifier méticuleusement ce qu'elle signe et à contacter un-e avocat-e. Ainsi, jusqu'au dernier jour, on a tout fait pour ne pas me régler quinze jours de congés payés, bizarre pour une boîte où ne pas compter ses heures était valorisé, où il était courant de renoncer à ses vacances en cas de retard dans les plannings de travail...

Le bruit a également couru que la situation financière d'Agone n'était pas bonne et que nous allions couler la boîte en partant (avec au total des indemnités de moins de 25 000 euros à quatre personnes pour une trentaine d'années payées au SMIC). Pourtant, le jour de notre départ, il y avait près de 140 000 euros sur les comptes !

Depuis, les directeurs de collection, les membres du bureau de l'association et le patron confondent volontairement le montant des seules indemnités conventionnelles de rupture que nous avons perçues et le solde de tout compte⁸ qui comprend également le salaire du dernier mois et le règlement des congés payés non pris.

Une association loi 1901

Cela peut paraître étonnant, sachant qu'Agone fait du commerce, qui permet entre autres à des personnes d'en vivre, mais la maison d'édition est toujours sous forme associative – après de vaines recherches pour passer en statut coopératif il y a quelques années. Elle est composée d'un bureau immuable composé de trois personnes, tous amis de longue date du directeur éditorial et auxquels le « projet Agone » tient à cœur, mais qui depuis de nombreuses années s'en tiennent à distance et ne viennent guère dans les locaux que pour l'assemblée générale annuelle ou pour signer quelques papiers. La bonne marche de la structure est donc aux mains des salarié-e-s, ce qui n'est pas pour me déplaire, au contraire, en tout cas quand ça va bien. Mais lorsque des conflits voient le jour, cela peut être le rôle d'un conseil d'administration ou d'un bureau, surtout quand il est sollicité, d'intervenir pour écouter les différentes parties ; avoir un regard un peu distancié. D'autant plus quand toute discussion à l'interne est devenue impossible.

À Agone, rien de tout ça, on se fiche des comportements destructeurs du moment que la structure perdure coûte que coûte. D'ailleurs le déni marche tellement bien que, moi aussi, j'ai eu ma période de soumission et d'aveuglement.

Depuis que j'ai pris de la distance avec cette machinerie humaine dévastatrice, je vais mieux ! Mais il faudra encore du temps pour bien admettre qu'une structure qui voulait relever le pari de l'autogestion ait pu se transformer en un modèle vocationnel prônant l'autoexploitation comme finalité et pratiquant la manipulation et le harcèlement. Ce texte se veut une petite contribution pour que cela ne se reproduise plus.

Un clampin, été 2013

⁷ Pour être précis, cela équivalait à 3,5 équivalent temps plein au lieu de 5,5.

⁸ On trouve d'autres confusions dans leur texte « Agone, firme capitaliste ou collectif éditorial et militant en crise ? » en ligne le 1^{er} août sur le site d'*Alternative libertaire*. Un mois après, les sommes mensongères avaient disparu de ce texte !