

Télétravail : aux Etats-Unis, le grand bond en arrière

Le Nouvel Obs

A l'image d'Elon Musk ou de Jamie Dimon, deux patrons viscéralement allergiques au travail à distance généralisé, de plus en plus de PDG exigent de leurs salariés qu'ils reprennent le chemin du bureau. Au risque, parfois, de susciter des résistances.

Il faut rendre à César Musk ce qui lui appartient : il ne manque pas de franchise, même si c'est sur le mode brutal. En 2022, le PDG de Tesla avait été l'un des premiers à forcer ses employés à revenir au bureau, et il n'avait pas cherché à y mettre les manières : *« Toute personne souhaitant travailler à distance doit être présente au bureau pendant un minimum (et je dis bien minimum) de 40 heures par semaine ou quitter Tesla. C'est moins que ce que nous demandons aux ouvriers d'usine »*, avait-il annoncé dans un courrier électronique interne. Et de préciser : *« En outre, le bureau doit se trouver là où se trouvent vos collègues, et non dans un pseudo-bureau éloigné. Si vous ne vous présentez pas, nous en déduirons que vous avez démissionné. »* Rompez !

Au pays des licenciements à volonté, Elon Musk fait des émules : les patrons ne mettent pas toujours les gants pour mettre en oeuvre leur politique de RTO ou Return to Office (« retour au bureau »). Il ne s'agit pas encore d'un mouvement massif. Les salariés américains ont pris goût au *work from home* (« télétravail ») et la proportion de personnes travaillant à domicile tous les jours ouvrables (12 %) reste bien supérieure à ce qu'elle était avant la pandémie (7 %), selon la Réserve fédérale de Saint-Louis. Mais dans certains secteurs comme la finance ou la Silicon Valley, le retour en arrière se fait sans ménagement.

Depuis le 2 janvier, les employés d'Amazon sont sommés de se rendre au bureau cinq jours par semaine. Le mémo du PDG Andy Jassy, envoyé le 16 septembre 2024 aux salariés de tous les pays, est d'autant plus mal passé qu'il s'accompagne de mesures le rendant encore plus brutal. Dès l'automne, par exemple, Amazon a supprimé une initiative prise en 2021, qui donnait à ses employés la possibilité de travailler jusqu'à quatre semaines par an à distance, à partir de n'importe quel endroit du pays où ils travaillaient. Autre durcissement, [noté par l'agence de presse Bloomberg](#) : la société rend plus difficile le travail à domicile pour les employés handicapés, les soumettant à une procédure d'autorisation lourde et intrusive dans leur vie privée.

« Stratégie du dégoût »

Levée de boucliers au sein de la société ! Un sondage rapide mené par Blind, une application où les salariés peuvent partager anonymement leurs expériences, indique que 73 % du personnel d'Amazon envisagerait de changer d'emploi en raison de la nouvelle obligation de retour au bureau, 91 % d'entre eux se déclarant insatisfaits (le site a interrogé 2 585 travailleurs vérifiés d'Amazon).

Aux yeux de beaucoup, la politique de zéro tolérance d'Amazon n'est rien d'autre qu'un moyen de tailler dans les effectifs en se séparant des salariés refusant d'obtempérer, lesquels, cerise sur le gâteau, doivent démissionner sans indemnités. Ce qui cadre avec des études présentées lors d'une conférence de l'université Stanford en octobre 2024, qui ont analysé plus de 1 200 entreprises ayant mis en place des politiques de retour au bureau et constaté que ces politiques étaient plus susceptibles d'être mises en oeuvre après de mauvais résultats financiers. Amazon est loin d'être dans les cordes mais, dans son mémo de septembre, Andy Jassy indiquait que l'entreprise prévoyait de « *supprimer des couches* » - en clair, de réduire les équipes d'encadrement.

Cette « stratégie du dégoût » est celle que veulent mettre en place les entrepreneurs Elon Musk et son compère Vivek Ramaswamy, nommés à la tête d'un « département de l'Efficacité gouvernementale » créé par Donald Trump. Ils demandent que les fonctionnaires fédéraux soient obligés de revenir au bureau tous les jours de la semaine, espérant que cela fasse désertier jusqu'à un quart des effectifs.

Elon Musk ministre de l'efficacité, ou l'illusion néolibérale du moins d'Etat

« *Exiger des fonctionnaires fédéraux qu'ils se rendent au bureau cinq jours par semaine entraînerait une vague de départs volontaires que nous saluons : si les employés fédéraux ne veulent pas être présents, les contribuables américains ne devraient pas les payer pour le privilège de l'ère Covid de rester à la maison* », écrivent-ils dans [une tribune](#) publiée le 20 novembre par le « Wall Street Journal ».

Retour de bâton

D'autres grands employeurs, parmi lesquels UPS, JPMorgan Chase ou Boeing, ont rappelé au moins une partie de leurs employés au bureau cinq jours par semaine. Selon Flex Index, un site qui étudie les stratégies en matière de lieu de travail, un tiers des employeurs américains exigent que leurs employés soient au bureau cinq jours par semaine. Mais 43 % des entreprises - tout de même - ont mis en place des politiques de bureaux hybrides, contre 29 % il y a un an.

Dans la finance, bon nombre de patrons n'ont jamais vu d'un bon oeil le télétravail. Jamie Dimon, le PDG de la banque JPMorgan Chase, a été l'un des premiers à rappeler ses troupes au bercail, estimant que le travail à distance entravait la « *génération spontanée d'idées* » et n'était pas propice à une gestion efficace des équipes. Là encore, les employés n'ont guère eu le choix. Bank of America, de son côté, a serré la vis sur le retour au bureau et commencé à envoyer à l'automne des *letters of education* (« avertissements ») aux employés qui ne respectaient pas ses « *directives d'excellence sur le lieu de travail* » - qu'en jolis termes ces choses sont dites...

Mais on aurait tort de croire que les salariés américains acceptent passivement ce retour en arrière. Le marché de l'emploi ne leur est certes plus aussi favorable qu'il y a six mois, mais il reste de nombreuses entreprises cherchant à draguer les accros du télétravail, d'Amazon ou d'ailleurs, avec des politiques accommodantes. Et les PDG qui jouent la coercition risquent un retour de bâton.

Chez Dell, les salariés doivent désormais se classer comme travailleurs à distance ou hybrides. Ceux qui optent pour la première catégorie acceptent de ne plus pouvoir être promus

ou embauchés dans de nouvelles fonctions au sein de l'entreprise. Résultat ? Selon des données internes de Dell consultées par le site Business Insider, près de 50 % de la main-d'oeuvre a tout de même choisi le travail à distance. En attendant, peut-être, de trouver un emploi ailleurs.

[Cet article est paru dans Le Nouvel Obs \(site web\)](#)