

Ce restaurant connu de Narbonne instaure la semaine de 3,5 jours pour « des collaborateurs heureux »

Bientôt 3,5 jours de repos par semaine pour certains employés de l'incontournable restaurant Les Grands Buffets à Narbonne (Aude). La mesure, qui devrait être lancée début 2025, est une avancée sociale supplémentaire décidée par le dirigeant Louis Privat pour garantir le bien-être de ses collaborateurs sur leur lieu de travail et en dehors.

Louis Privat en est persuadé : **le secteur de la restauration « repose sur le personnel, on ne peut pas réussir si on ne réussit pas sa politique de ressources humaines »**. Voilà pourquoi, depuis plus de 30 ans, **le fondateur du célèbre restaurant Les Grands Buffets à Narbonne (Aude) multiplie les avancées sociales pour ses collaborateurs**. La dernière en date est l'une des plus spectaculaires puisque les maîtres d'hôtel et les chefs de rang travailleront prochainement 3,5 jours par semaine.

Leur temps de travail et leur temps de repos seront donc équivalents. La mesure récemment annoncée aux employés devrait entrer en vigueur au cours du premier trimestre 2025. Son application dans les meilleures conditions demande un important travail de préparation. « Nous devons entièrement repenser les plannings en prenant en compte les préférences des employés pour qu'ils profitent au mieux de leur temps libre, nous précise Louis Privat. **Il faut aussi recruter une dizaine de personnes pour remplacer les personnes en repos.** Cela demande du temps car chaque nouveau collaborateur suit une formation complète en binôme. »

Il doit notamment acquérir les automatismes, les éléments de langage et le savoir-être exigés par le prestigieux établissement devenu une institution. **395 000 clients s'y régalent chaque année** avec des plats de traditions à volonté, imaginés comme un hommage moderne à la cuisine d'Auguste Escoffier. L'adaptation des nouveaux venus n'est pas toujours facile, même pour les professionnels expérimentés.

Les protocoles à respecter sont stricts et le niveau d'implication demandé élevé. « **Nous sommes une entreprise exigeante, nous savons que les employés paient de leur personne sur leur lieu de travail**, reconnaît aisément le dirigeant. Mais c'est réciproque, les collaborateurs ont le devoir d'être exigeants eux aussi, en matière de qualité du matériel et de conditions de travail. »

C'est cet état d'esprit qui a poussé la direction du restaurant à toujours s'assurer que la rentabilité de l'établissement profite à l'entreprise, mais aussi aux clients et aux employés. **Pour garantir le bien-être de ces derniers, la stratégie du restaurant est de travailler sur trois axes** : les conditions de travail, la rémunération et la qualité de la vie personnelle. D'où des avantages sociaux peu répandus comme l'aide financière face au surendettement, **une rémunération mensuelle systématiquement supérieure à 2 000 €**, un maintien du pouvoir d'achat ou encore l'adaptation des horaires aux contraintes familiales.

Et, donc, une semaine de 3,5 jours, repérée par *France 3 Occitanie*. Louis Privat nous explique y voir « une augmentation du temps personnel, pas une diminution du temps de travail ». **En fonction**

de l'organisation, la nouvelle mesure peut offrir aux salariés jusqu'à quatre soirées avec leurs proches. « C'est quelque chose qui était tout simplement inimaginable il y a 15 ans pour un serveur, un chef de rang, un cuisinier... », se félicite le fondateur des Grands Buffets.

Pour lui, le coût du dispositif « existe mais n'est pas insurmontable », notamment si le restaurant pratique des tarifs « qui permettent d'avoir une politique RH respectable ». Cela passe, entre autres, par « l'acceptation de l'idée qu'on ne va pas au restaurant pour manger pour moins cher que chez soi ». Et, le dirigeant en est persuadé, son entreprise y gagne. « La finalité, c'est que les collaborateurs soient heureux de travailler aux Grands Buffets pour la qualité de vie, détaille-t-il. C'est important que l'employé soit fier car cela le valorise lui, mais ça valorise aussi le métier. » Avec à la clé « un statut personnel qui donne envie de persister dans cette filière ».

Louis Privat pourrait même à terme décider d'aller au-delà de la semaine de 3,5 jours. « C'est un premier test, en fonction du dynamisme économique et du marché, on pourra peut-être envisager d'autres avancées une fois que celle-ci sera bien installée », glisse-t-il. Une optimisation des rémunérations et de la qualité de vie en dehors du travail fait partie des pistes à explorer. Avec toujours en tête la même vision : « Si les collaborateurs doivent être maltraités économiquement ou socialement par l'entreprise, c'est qu'il y a un problème. Je refuse de faire des travailleurs pauvres. »

Cécile VERIN/NG

Publié le 13/12/2024 à 17h12

<https://www.ouest-france.fr/economie/entreprises/ce-restaurant-connu-de-narbonne-instaura-la-semaine-de-3-5-jours-pour-des-collaborateurs-heureux-df310dbe-b969-11ef-a8ef-6a33ebd211b2>

Com base na leitura do texto, responda às seguintes questões:

Questão 1: Assinale se a afirmação é verdadeira ou falsa.

(5,0)

		Verdadeira	Falsa
1	O fundador do restaurante <i>Les Grands Buffets</i> é conhecido por valorizar seus empregados.	X	
2	Para aplicar a medida anunciada no texto, o restaurante deve contratar novos funcionários.	X	
3	Em 2025, são previstos por volta de 400.000 clientes.		X
4	O bem-estar dos funcionários se baseia no tríptico condições de trabalho, salário e vida pessoal.	X	
5	Ao ser contratado, o empregado recebe um auxílio financeiro de 2000 euros.		X
6	Na França, a semana de trabalho é de 3,5 dias.		X
7	Graças à nova medida, todos os funcionários do <i>Les Grands Buffets</i> passam quatro noites por semana em casa.		X
8	Para Louis Privat, se alimentar em restaurante significa gastar mais do que comer em casa.	X	
9	O objetivo principal da medida adotada pelo fundador do <i>Les Grands Buffets</i> é oferecer o melhor salário da categoria.		X
10	Se a medida der certo, Louis Privat prevê outras resoluções visando a uma melhor qualidade de vida de seus funcionários.	X	

Questão 2: Escolha a sentença que corresponde ao enunciado extraído do texto. (2,0)

2.1. Le secteur de la restauration « repose sur le personnel, on ne peut pas réussir si on ne réussit pas sa politique de ressources humaines.

→ O setor de restaurantes “não depende de ninguém, exceto da política de recursos humanos”.

→ O setor gastronômico “se baseia em seu pessoal, não é possível ter sucesso se você não tiver uma política de recursos humanos sólida”.

→ O negócio de restaurantes é “orientado para o cliente”, mas você pode ter sucesso se fizer concessões em termos de política e recursos humanos.

2.2. Nous sommes une entreprise exigeante, nous savons que les employés paient de leur personne sur leur lieu de travail.

→ Somos uma empresa exigente e sabemos que os funcionários se dedicam ao máximo no local de trabalho.

→ Como empregadores exigentes, sabemos que os funcionários precisam conquistar seu local de trabalho.

→ Como grandes empreiteiras, sabemos que os empregadores pagam seus funcionários no local de trabalho.

2.3. « C'est quelque chose qui était tout simplement inimaginable il y a 15 ans pour un serveur, un chef de rang, un cuisinier... ».

→ “É algo que era simplesmente inimaginável há 15 anos para um garçom, um chef de mesas, um cozinheiro...”.

→ “Daqui a 15 anos, será simplesmente inimaginável para um garçom, um maître, um auxiliar de cozinha...”.

→ “Não é nada que fosse sequer imaginável há 15 anos para uma garçonete, um gerente de linha, um cozinheiro...”.

2.4. Si les collaborateurs doivent être maltraités économiquement ou socialement par l'entreprise, c'est qu'il y a un problème.

→ Se os funcionários maltratarem a empresa econômica ou socialmente, isso é um problema.

→ Se os empregadores forem maltratados econômica ou socialmente pelos colaboradores, significa que há algum problema.

→ Se os funcionários forem maltratados econômica ou socialmente pela empresa, então há um problema.

Questão 3: Qual frase resume os dois últimos parágrafos (**Pour lui, ... des travailleurs pauvres.**)?
(2,0)

3.1. Uma situação vantajosa para todos.

- 3.2. Quem paga o pato, é o cliente!
- 3.3. Um preço alto para pouca mudança.
- 3.4. É melhor comer em casa!

Questão 4: Qual é a conclusão do documento?

(1,0)

- 4.1. Se os restaurantes adotarem a medida, vão à falência!
- 4.2. A relação empregador/empregado continua complicada.

4.3. *Les Grands Buffets, um modelo a seguir.*

- 4.4. Os donos de restaurantes querem ganhar cada vez mais.