



Sommaire

Déclarations et résolution CFE CGC

Information portant sur la situation et les mesures prises par l'entreprise par rapport à l'évolution de l'épidémie de Coronavirus

Information portant sur l'activité du 3ème trimestre 2021 de la Direction Orange Antilles Guyane et de la filiale Orange Caraïbe

Information en vue d'une consultation portant sur la modification des horaires d'ouverture aux clients de la boutique de Matoury

Information sur l'arrêt de la diffusion TV par satellite pour les clients

Vos représentants

Déclarations et résolution CFE CGC

1ème déclaration :

M. le secrétaire,

Le procès-verbal de réunion de CSE est un document officiel qui vient acter les échanges verbaux tenus et dresser un constat. L'objectif est de consigner officiellement les décisions prises lors de la réunion.

À défaut d'accord (RI), le PV de réunion doit être rédigé par le secrétaire et communiqué à l'employeur et aux autres membres du CSE, dans **les 15 jours** suivant la tenue de la réunion.

La rédaction du PV du CSE, est une obligation légale. **Article R2315-25** du Code du travail tel qu'il a été rédigé par le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique. « *A défaut d'accord prévu au premier alinéa de l'article L. 2315-34, les délibérations du comité social et économique sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire dans un délai de quinze jours et communiqués à l'employeur et aux membres du comité.* ».

Le procès-verbal de réunion de CSE est important, car il permet de restituer la teneur des informations d'une réunion. M. le secrétaire, la CFE CGC vous prie de bien vouloir respecter le Code du travail relatif à la transmission du PV.

Nous ne pouvons continuer de telle sorte. Sans quoi, la CFE CGC n'aura d'autres choix, que d'interpeller l'inspection du travail.

2ème déclaration :

Bonjour M. le Président,

Lors du CSE du mois de septembre 2021, nous avons fait cette déclaration :

L'accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés vers le métier de Spécialiste en Unité Service Client Grand Public signé le 12 août 2021 stipule entre autres cela :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés titulaires actifs, contractuels comme fonctionnaires, des Unités de Services Clients Grand Public au sein des Directions Orange GO GSE GSO IDF GNE rejoignant le métier de Spécialistes.

Il s'applique également aux salariés en provenance d'autres entités et qui postulent sur le métier de spécialistes. Il s'appliquera également aux Agences Caraïbes, Réunion Mayotte et Corse dans le cas où ces unités développeraient une filière de spécialistes pendant la durée de validité de l'accord.

Quelle est la position de la Direction des AG sur cet accord ? Allez-vous développer une filière de spécialistes sur les AG ?

Vous nous aviez indiqué, qu'une réponse nous serait apportée dans les plus brefs délais. 4 mois après, et sauf erreur de notre part, nous n'avons toujours pas eu une réponse. Quelle est la position de la Direction sur cet accord ?

Réponse de la Direction : Impossibilité de répondre à notre demande car le sujet n'a pas été présenté en CSE.

Résolution CFE CGC

Bonjour,

L'article L2314-1 du Code du travail mentionne qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article [L. 2315-32](#), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Il n'est pas aussi interdit de nommer plusieurs référents.

De ce fait, au vu de la distance de la plaque Antilles-Guyane, la CFE CGC pense qu'il serait **opportun de désigner un représentant harcèlement sexuel et les agissements sexiste sur chaque département.**

La distance ne peut encourager les salariés à échanger avec le référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes par téléphone. Sur ce point, la proximité est essentielle pour faciliter cet échange.

De ce fait, la CFE CGC propose la **désignation de Mme LORET Marie** comme référente harcèlement sexuel et les agissements sexistes **uniquement sur le département de la Guyane.**

Nous invitons bien sûr, les autres OS à bien vouloir se positionner sur les autres départements. Vous remerciant par avance pour votre confiance.

Réponse de la Direction : Impossibilité de traiter cette question car pas prévue à l'ODJ - Nécessité de prévoir un titulaire - Direction favorable à présenter un référent pour le périmètre Antilles Guyane et non par département.

La CFE CGC a été grandement étonnée de la réponse de la Direction à la suite de notre résolution.

- D'une part, parce que nous avons sollicité la Direction et le secrétaire du CSE dès le 12 janvier 22 afin de leur faire état de notre intention
- D'autre part, car l'article L2314-1 du Code du travail mentionne qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le comité social et économique **parmi ses membres** et qu'il ne fait aucune distinction entre les titulaires et suppléants.

Par ailleurs, la Direction souhaite un référent unique alors que **nous considérons qu'un référent par département est préférable pour davantage de proximité** sur un sujet aussi critique.

La loi n'interdit pas d'avoir plusieurs référents. Et cela donnerait probablement envie aux autres OS de désigner un référent sur les autres départements.

Enfin, ce poste est vacant depuis des mois à la suite de la démission du titulaire et il nous paraît urgent de rapidement assurer son remplacement de façon raisonnée.

Information portant sur la situation et les mesures prises par l'entreprise par rapport à l'évolution de l'épidémie de Coronavirus

✓ Information

Mis à jour le 17 janvier 2022

Communication pushmail du 31 décembre 2021



Évolution de la situation sanitaire: nouvelles mesures de prévention aux Antilles-Guyane

Suite aux dernières annonces gouvernementales en date du 27 décembre, le télétravail obligatoire est réinstauré à concurrence de 3 jours minimum par semaine pour les salariés dont l'activité peut être effectuée à distance.

Les consignes relatives aux réunions, séminaires, formations et événements internes sont par ailleurs renforcées. Ces mesures sont applicables du 3 au 31 janvier 2022. Toutes les formations de Guadeloupe, Martinique et Guyane.

Tous les salariés dont l'activité peut être effectuée à distance doivent obligatoirement télétravailler 3 jours par semaine. Dans le respect des nécessités de service et en tenant compte de la dimension collective d'une organisation hybride du travail, celles et ceux qui le souhaitent pourront bénéficier d'un 4ème jour de télétravail facultatif par semaine.

Important :

Tous les salariés Orange SA concernés par ces mesures doivent impérativement saisir chaque semaine la totalité de ces 3 ou 4 jours de télétravail sanitaire dans l'application « télétravail occasionnel (T.O.C) ». Cette consigne est également valable pour les salariés disposant d'un avenant de « télétravail régulier » à leur contrat de travail.

Tous les salariés Orange Caribbe SA, concernés par ces mesures doivent déclarer les jours de télétravail sanitaire « télétravail occasionnel » par mail adressé à leur manager. Un mail devra être adressé chaque semaine pour tous les jours télétravaillés, sans distinguer les jours de télétravail régulier.

Modalités pratiques de mise en œuvre :

Pour les salariés Orange SA et Orange Caribbe SA : Déterminez les jours de télétravail avec votre manager. Si vous disposez d'un avenant ou d'un protocole de télétravail prévoyant des jours fixes, complétez ces jours si besoin jusqu'à 3 ou 4 jours de télétravail par semaine.

Pour les salariés Orange SA :

Déclaré tous vos jours de télétravail dans l'application « Télétravail occasionnel » y compris si vous êtes télétravailleur régulier avec avenant ou protocole de télétravail occasionnel.

• Choisissez le motif « COVID 19 - T.O.C (Santé) ».

• Sélectionnez les jours de télétravail.

• Renseignez une date de début et une date de fin.

Vous devez déposer une demande chaque semaine pour tous les jours télétravaillés, sans distinguer les jours de télétravail régulier et ceux qui sont votre régime de travail. Dans ce cadre et afin de limiter le risque d'oubli, de croisement (flux de personnes) ou de concentration (densité) des personnes, les managers devront être particulièrement vigilants quant à la répartition des jours de télétravail et de présence sur site des membres de leurs équipes au cours de la semaine, et le cas échéant se rapprocher de leurs responsables de sites.

Événements, séminaires, événements internes et moments de convivialité :

Les séminaires, formations ou événements internes doivent être reportés ou organisés en mode distanciel. Les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel devront également être reportés. Les réunions devront se tenir essentiellement en mode distanciel.

Consignes générales :

La stricte application des gestes barrières et des consignes sanitaires du Groupe demeure essentielle pour assurer notre santé et notre sécurité.

Volontés et attentes :

Le groupe Orange rappelle qu'il continue à faciliter la vaccination et ses rappels pour les salariés qui le souhaitent. Ils peuvent l'organiser sur leurs horaires de travail, en accord avec leurs managers et en respectant les nécessités de service. Ces dispositions restent bien évidemment soumises à l'évolution de la situation sanitaire et à d'éventuelles annonces gouvernementales, auxquelles nous nous conformons.

Nous vous remercions de bien vouloir respecter scrupuleusement ces mesures.

Merci à toutes et tous pour votre mobilisation.

Mesures de freinage aux Antilles Guyane : Le gouvernement a décrété lors du conseil des ministres du 5 janvier 2022 l'état d'urgence sanitaire pour les territoires suivants : Guyane, Guadeloupe, Saint Martin, Saint Barthélemy **jusqu'au 31 mars 2022**, il a été prolongé pour la Martinique jusqu'à la même date.

Dans le cadre de cet état d'urgence sanitaire, instauration de couvre-feu : Pour la **Guyane**, couvre-feu de 20h30 à 5h00 ne sont pas concernées les communes Ouanary, Saint Georges de l'Oyapock, Camopi, Saint Elie et Saül. (les établissements, lieux, services ou événements dont l'accès est conditionné à la présentation du passe sanitaire peuvent accueillir du public jusqu'à 22h30 tous les jours de la semaine). Pour la **Martinique**, couvre-feu prolongé de 20h00 à 5h00. Pour la **Guadeloupe**, couvre-feu de 20h00 à 5H00

Protocole de désinfections

Protocole de désinfections

Compte tenu de l'évolution des techniques de désinfection de notre prestataire, nous allons faire évoluer notre protocole de désinfection avec la technique dite de « brumisation par nuage à sec ».

Ce procédé a comme principaux avantages :

- Mise en place rapide
- Intervention en milieu occupé
- Inoffensif pour l'homme
- Ne nécessite pas de rinçage
- Permette à disposition des locaux après l'opération quasi instantanée

Cette prestation sera effectuée de manière ponctuelle, à notre demande.

La DEZASS déploie ce protocole uniquement sur la Martinique et la Guadeloupe, car notre fournisseur n'est pas encore équipé sur la Guyane et les îles du nord.

Pour ces départements nous continuons les désinfections ponctuelles avec le précédent protocole lors de signalement de cas suspect ou avéré.

En parallèle, dans le cadre de notre contrat de prestation de propreté CMS, notre protocole de nettoyage niveau 2 (renforcement de nettoyage des points de contact) reste actif.

L'essentiel du CSE AG – 26 et 27 janvier 2022 - 2

Analyse de la CFE-CGC

En cette période exceptionnelle, prenez soin de vous mais aussi des vôtres = 😊

Les masques FFP2 sont disponibles en boutique (stock tampon) et dès lors que les salariés en font la demande à leur manager.

La CFE CGC a rappelé à la Direction d'informer correctement les managers sur les mesures sanitaires pour éviter des situations improbables.

La Direction nous a fait part d'un nouveau protocole de désinfection compte tenu de l'évolution des techniques de désinfection du prestataire qui présente des avantages. La CFE CGC a sensibilisé la Direction sur ce procédé considéré comme inoffensif alors qu'il pourrait atteindre des personnes allergiques ; qu'il nous paraît nécessaire d'en informer au préalable les élus et non après coup, comme cela l'a été en boutique.

IMPORTANT : les salariés de la DOAG peuvent bénéficier du dispositif d'ASA garde d'enfants dans le cadre des dispositions de prévention du Covid mis en place par l'entreprise. Ce dispositif s'applique pendant la crise sanitaire et n'est pas limité au nombre de 6 (autorisé dans le cadre d'une situation normale), dès lors que les conditions sont remplies.

Information portant sur l'activité du 3ème trimestre 2021 de la filiale Orange Caraïbe et de la Direction Orange Antilles Guyane

✓ Information

Direction Orange Caraïbe :

Sur le Mobile, un retour confirmé à la croissance du parc contrat, sur tous les territoires, et un parc Broadband qui continue d'afficher une dynamique très positive

Retour sur le 3ème trimestre 2021 Les projets et réalisations

Les projets SI

- Activation de la carte SIM dans le tunnel de prise de commande pour supporter la distribution de carte SIM sur l'Ouest Guyanais (projet Nomade)
- Activation de la saisie de la date de portage dans le tunnel de prise de commande
- Mise en œuvre du recueil des consentements clients (Coro lot 2)
- Connaissance client / Analytics : upgrade de la version Oracle
- Obtention de la certification Apple pour la Voice Over Wifi

Les réalisations

- Promos nouveaux arrivants sur le mois de juillet 2021
- Lancement des offres back to school sur le Mobile
- Lancement de la Collection août 2021 sur le Home
- Réalisation d'ateliers Numériques en Guyane
- BOL Fibre : une éligibilité 350°
- Reco Smart : indice de réparabilité et éco rating (RSE)
- Lancement de la 4G dans le Maroni via la 4G Sat

La relation client

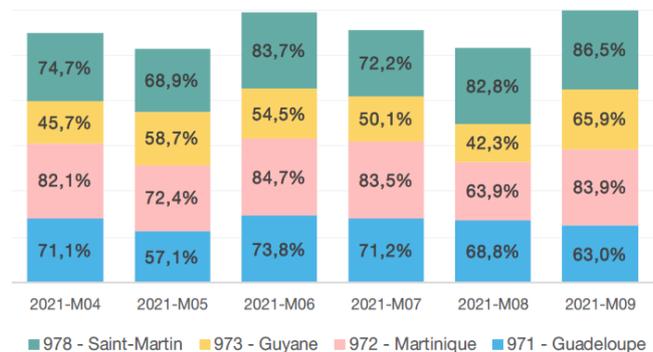
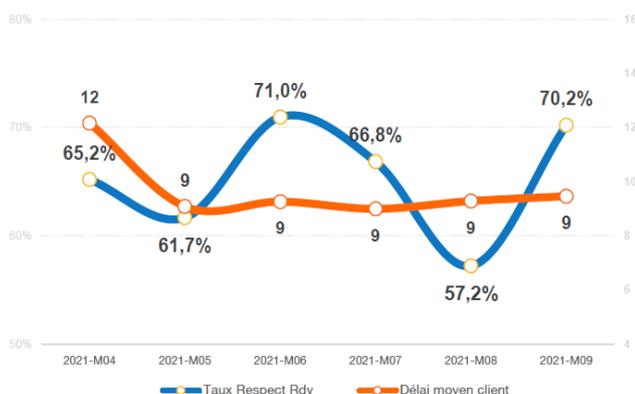
- Déploiement de l'outil Messaging qui permet de récupérer les interactions du canal digital
- Recrutement des 3 Web Managers

Le réseau

- Montjoly 1^{ère} ville fibrée de la Guyane
- 6 NRA MeD en Martinique
- Transmission : upgrade 2*100Go entre Martinique et US ; activation de la sécurisation des liens sous-marin entre Saint Martin et Saint Barthélemy
- Réparation définitive du câble ECFS (East Caibbean Fiber System)
- 12 techniciens formés au WIFI afin de pouvoir délivrer les offres Homelan
- Sécurisation des NRA à Kourou
- Projet de sécurisation avec Arteria sur l'Ouest Guyanais
- Résorption de 25 points noirs Boucle Locale durant la phase radial en Martinique
- Campagne de migration ATM périmètre OWF : 125 réalisés
- Déploiement des 15 premiers services de Business Voice Collaboratif (BVC – offres IP sur Fibre)

Le déploiement de la Fibre se poursuit avec désormais plus de 250k logements adressables, plus de 170k logements raccordables et ~ 40 000 clients. La Martinique encore, de peu, notre 1^{er} terrain de jeu.

Les indicateurs de RDV clients sont en amélioration. La disponibilité du 1er RDV est constante à 9 jours. Le respect du 1er RDV au global pour le T2 est 65,7% et 65,4% pour le T3.



Les taux de respect du 1^{er} Rdv restent stables avec un T3 2021, difficile en Guadeloupe mais en progression en Guyane.

- ➔ Optimisation des plans de charge FTTH versus les volumes de ventes programmés en lien avec les ambitions commerciales
- ➔ Pilotage quotidien de la performance des partenaires et de la boucle qualité

NPS Parcours Broadband sur 3 mois glissants : 34,5pts. Depuis mai, le NPS Broadband passe largement la barre des 30pts avec une bonne dynamique sur le NPS Fibre.

Orange Caraïbe :

Retour sur le 3ème trimestre 2021 Les projets et réalisations

Les projets SI

- Activation de la carte SIM dans le tunnel de prise de commande pour supporter la distribution de carte SIM sur l'Ouest Guyanais (projet Nomade)
- Activation de la saisie de la date de portage dans le tunnel de prise de commande
- Mise en œuvre du recueil des consentements clients (Coro lot 2)
- Connaissance client / Analytics : upgrade de la version Oracle
- Obtention de la certification Apple pour la Voice Over Wifi

Les réalisations

- Progression significative du nombre d'actifs VoLTE avec à date 70 000 actifs
- Promos nouveaux arrivants sur le mois de juillet 2021
- Lancement des offres back to school sur le Mobile
- Lancement de la Collection août 2021 sur le Home
- Réalisation d'ateliers Numériques en Guyane
- Reco Smart : indice de réparabilité et éco rating (RSE)
- Lancement de la 4G dans le Maroni via la 4G Sat

La relation client

- Travaux de décommissionnement de Clémentine (toujours en cours)
- Bornes de paiements lot2 (sécurisation des identités)
- Automatisation de l'homologation (toujours en cours)
- Représentation du prélèvement en cas de rejet 4j après (toujours en cours)
- Recrutement de 3 Web Managers
- Déploiement de l'outil Messaging qui permet de récupérer les interactions du canal digital

Le réseau

- Restitution à l'Arcep des cartes de couverture du T2 2021 : Orange #1 y compris en Guyane
- 3 Sites Mobile supplémentaires en Guyane : Kourou, Sinnamary et Saint-Laurent
- Préparation de l'infrastructure IntelSat à Papaïchton avec l'installation d'une nouvelle antenne
- Lancement de la 4G sur satellite avec les sites de Kaw, Maripasoula, Grand-Santi et Camopi
- Extension de la couverture 3G en bande 900MHz en Guyane (une amélioration de la QoS)
- Début des travaux de mise à jour logicielle du cœur de réseau IMS
- Lancement par l'Arcep de la seconde consultation publique sur l'attribution des fréquences 5G dans les bandes 700 MHz et 3,5 GHz

L'ARPU Contrat et l'ARPU Prepaid se maintiennent malgré un contexte concurrentiel qui tend les tarifs vers le bas.

Analyse de la CFE-CGC

Léger fléchissement de la performance nettes. Croissance du parc contrat voix GP. Bonne dynamique du parc voix Entreprises. Poursuite de la décroissance du prépayé. Le 3ème trimestre affiche un léger fléchissement de la performance de ventes nettes. Le prépayé continue sa décroissance. Sur le fixe, bonne dynamique commerciale notée.

Sur le mobile, un retour confirmé à la croissance du parc contrat sur tous les territoires et un parc BB qui continue d'afficher une dynamique positive. La Fibre continue de se déployer avec plus de 250000 logements adressables et 170000 raccordables soit env. 40000 clients.

Information en vue d'une consultation portant sur la modification des horaires d'ouverture aux clients de la boutique de Matoury

✓ Information

Contexte

Depuis l'ouverture du centre commercial de carrefour Matoury, les salariés de la boutique et les commerçants n'ont cessé de réclamer une réduction de la plage horaire d'ouverture des commerces aux clients. Ce parce que le flux n'est au rendez-vous le matin à 8 h 30 ni le soir à 20 h.

En 2019 la direction du centre a changé En juillet 2021 au cours d'une réunion le directeur du centre commercial a accepté une modification de la plage d'ouverture des commerces aux clients Il a proposé d'ouvrir à 9 h du lundi au samedi et de fermer au plus tôt à 20 h tous les jours. La Direction ventes et distribution caraïbes souhaite en plus avoir une meilleure couverture de la plage d'ouverture aux clients et donc une meilleure satisfaction clients et salariés.

Méthodologie employée

A l'analyse du nombre d'ouverture, de fermeture, de « court » ou « long » week end, il apparaît qu'au fil du temps, les plannings se sont déformés et l'équité a été mise à mal. De plus, ce planning vieillissant ne permet plus une couverture optimale des horaires d'ouverture client.

Face à ces disparités, il est nécessaire de repenser les plannings pour revenir à une équité pour l'ensemble des salariés de la boutique. Le projet a fait l'objet de plusieurs échanges avec l'équipe Il a été notamment présenté en réunion d'équipe

Le planning revu est conforme aux accords d'entreprise en vigueur et modifie les régimes de travail des salariés concernés Le changement réside dans un glissement d'une demi-heure plus tard dans la vacation du matin du mardi au samedi et de quinze minutes plus tôt dans celle de l'après-midi Le lundi, à l'inverse, la boutique ouvrira 1 heure plus tôt soit 9 h au lieu de 10 h

Projet de modification des horaires de la boutique de Matoury

Les plannings seront plus équitables pour tous. Ils se décomposent ainsi ET pour tous :

Toutes les semaines :

- 2 journées de 8h30
- 3 demi-journées de 6h

Toutes les 3 semaines :

- 8 ouvertures
- 7 fermetures
- 1 samedi travaillé de 8h30 à 18h30
- 1 samedi travaillé de 10h45 à 20h15
- 1 week-end commençant le vendredi à 14h30 pour se terminer le mardi à 14h

Les horaires après modification :

Horaires souhaités	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi
Matoury équipe	8h30 – 20h15					
Matoury clients	9h – 20h					

Analyse de la CFE-CGC

A la lecture du dossier, la CFE CGC considère que les évolutions horaires proposées par la Direction vont dans le bon sens. Elles permettent aux salariés affectés à la boutique de Matoury de bénéficier d'horaires plus équitables et adaptés en fonction du flux des clients. La boutique fermera plus tôt, les équipes du matin et de l'après-midi pourront faire une passation sereine et les équipes du matin seront moins impactées par les embouteillages. Les élus CFE-CGC rappellent que cela doit se faire en grande concertation avec les conseillers.

Information sur l'arrêt de la diffusion TV par satellite pour les clients

✓ Information

Contexte : Pourquoi un arrêt de la TV par satellite par Orange ?

Recentrer nos investissements sur les activités cœur d'Orange - Un matériel devenu obsolète - Un coût élevé... de moins en moins justifié

En mai 2020, il est décidé que le satellite peut être arrêté dans les DROM, mais avec un projet d'accompagnement dédié pour accélérer la décroissance du parc et adresser au mieux les clients non éligibles TVIP

Un accompagnement mis en place pour l'arrêt de la TV par satellite

Suite à la décision d'arrêt, un projet se met en place pour réduire le parc des clients impactés le 31 décembre 2021 et accompagner les clients sans solution. Le projet se décompose en 3 phases :

Phase 1 : arrêt de commercialisation
(19 novembre 2020)

Phase 2 : accélération des migrations des éligibles IPTV
(sept-nov 21)

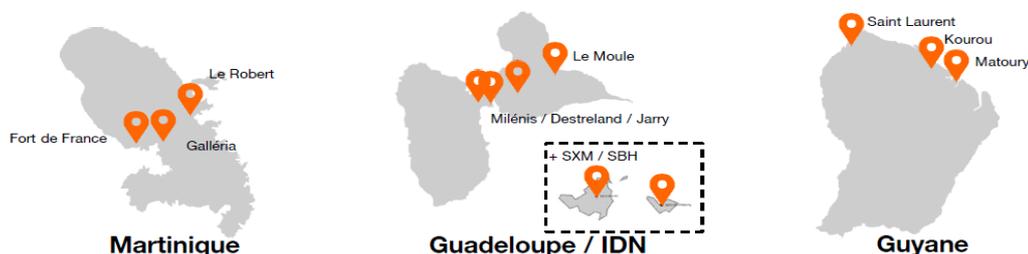
Phase 3 : arrêt total de la TV par satellite
(31/12/2021)

Des tarifs préférentiels proposés avec Canal+ & TV Caraïbes, via un process de souscription sur des canaux téléphoniques dédiés

Un impact qui reste modéré à l'échelle de nos résiliations totales à la suite de l'arrêt définitif

Il n'y a pas de chum important ressenti sur les clients migrés vers la TVIP en phase 2 (chum < au chum Broadband), ni sur les clients éligibles Fibre et inactifs ayant perdu le satellite le 31 décembre. L'impact chum le plus fort concerne les clients sans solution (non éligibles TVIP) avec 314 résiliations depuis la S48, soit 10% des 2543 résiliations Broadband sur la période S48-S01

Un envoi hebdomadaire dans des boutiques ciblées avec animateurs pour récupérer les décodeurs TV Sat auprès de 17k clients



Analyse de la CFE-CGC

La CFE CGC déplore la manière dont la Direction a mis en place ce « deal » avec TV Caraïbes et Canal + quand bien même la Direction nous a indiqué que ce contrat a été scrupuleusement étudiée par la Direction juridique Groupe. Aucun dossier n'a été présenté au préalable aux élus.

Pour rappel, la Direction a souhaité interrompre ce dispositif car il n'était plus rentable et coûtait près de 3,5 millions d'euros. Près de 11000 clients n'étaient plus éligibles à la TV satellite.

Ces derniers ont donc été informés de l'arrêt et il leur a été généreusement proposé d'aller à la concurrence : vers TV Caraïbes et Canal + (qui ne forment qu'une société au passage...). Les élus ont fait état à la Direction des forts mécontentements remontés des clients et salariés se sentant inconsidérés.

Par ailleurs la CFE CGC a interpellé la Direction sur son manque de vigueur afin de récupérer les décodeurs. Il semblerait que 7000 (40%) décodeurs partiraient « dans la nature » faute d'avoir été récupérés. Notre organisation syndicale a rappelé à la Direction qu'elle a la **responsabilité sociétale** de tout mettre en œuvre pour éviter de polluer nos territoires, en utilisant notamment les camions fibre pour les récupérer. Un bilan sera proposé par la Direction, en juin 2022.

Vos représentants

Vos Élus CSE titulaires :

- Diane ETIENNE ROUSSEAU (Baie Mahault)
- Eric DRANE (Baie Mahault)
- Hubert LEMARQUAND (Baie Mahault)
- Gaëtan ABSALON (Fort de France)

Vos Élus CSE suppléants :

- Marie LORET (Rémire Montjoly)
- Theyre CHARABIE (Baie Mahault)

Votre Représentante Syndical : Alexandra SALIBUR