

LA GAZETTE

Du SNU

NORMANDIE

Septembre - Octobre 2020

EDITO

La valse de nos milliards

Lancé en grande pompe en 2013 sous François Hollande, le « *Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi* » avait pour ambition de relancer l'économie et l'emploi dans notre pays. Emmanuel Macron alors ministre de l'économie déclarait « *Le CICE doit nécessairement servir à investir et à embaucher, et pas à augmenter les dividendes* ». Qu'avons-nous observé en 2019 après avoir offert aux entreprises 100 milliards d'euros (grosso modo l'équivalent du budget annuel de l'enseignement scolaire, de la recherche et de l'enseignement supérieur) ? La promesse non tenue du MEDEF de créer un million d'emplois, l'augmentation de plus de 700 000 chômeur-euses inscrit-es et l'augmentation de 20 milliards de dollars des dividendes versés en France. Devant cette absence totale de résultat, monsieur Macron alors Président décide de supprimer le CICE... Pour le remplacer et d'une certaine manière de le pérenniser par une baisse des charges équivalente pour les entreprises !

Le 3 septembre dernier, le gouvernement lance en grande pompe (encore), un « *Plan de relance historique de 100 milliards d'euros pour redresser durablement l'économie française et créer de nouveaux emplois* »... Comme un air de déjà vu non ?

Certain-es nous taxeraient peut-être d'esprits chagrins ou dogmatiques devant la générosité du gouvernement. Certes. Mais d'où viennent ces centaines de milliards ? D'où provient la générosité de notre leader suprême ? De nos propres poches et surtout de celles de nos enfants ! N'avons-nous pas eu avant la crise sanitaire que nous traversons deux ans de lutte des gilets jaunes réclamant des services publics et une meilleure redistribution des richesses ? N'avons-nous pas eu de longs mois de lutte pour protéger nos services publics (rappelons-nous entre autres des personnels de la SNCF et des personnels hospitaliers), de nombreux mois de lutte pour défendre un régime de retraite véritablement équitable et juste ?

Où étaient ces milliards lorsque nous les réclamions à cors et à cris ?

Sommaire

Page 2 : Flash CSE

Page 3 à 5 : La prime Covid

Page 6 à 7 : Privilège Blanc et Intersectionnalité

Page 8 : This is us : Ça parle de quoi ?

Une Co-Publication du SNU Pôle Emploi FSU

Syndicat.SNU-Normandie@pole-emploi.fr Caen 02.31.53.50.37 Rouen 02.32.12.99.03

<https://www.snutefisu.fr/regions/snu-pole-emploi-normandie2/>



Prestation Noël et discrimination

La prestation CSE de Noël s'élèvera cette année à 140€ par agent-es et 50€ par enfant à charge. Nous aurons la possibilité de choisir de bénéficier de cette prestation par carte ILLICADO ou par chèques CADHOC. Cette fois encore l'unanimité des élu-es en CSE (à l'exception des élu-es SNU) choisissent délibérément d'exclure les CDD de moins de 6 mois du bénéfice de cette prestation.

Aaah l'esprit de Noël...

Pack de Démarrage et Coronavirus

A aujourd'hui 3 départements de notre région sont classés par les autorités comme étant « zone de circulation active du virus ». Rouen est même classée « zone d'alerte renforcée ». En toute logique, les élu-es SNU ont donc demandé le report du retour de la mise en œuvre du Pack de Démarrage... La DR refuse d'envisager tout report et part du principe qu'à défaut de mesures émanant de la préfecture on continue coûte que coûte ! Et il faudra attendre le 2 novembre pour se poser la question du « GO / NO GO ».



Renfort CDD et le « Secret Défense »

Lors du CSE extraordinaire du 08 septembre, les élu-es CSE étaient consultés sur la répartition du renfort CDD placement prévu pour encaisser le choc économique qui nous attend (95 postes). Notons l'ironie dans laquelle la Directrice Régionale met la Normandie en admettant d'un côté le besoin de main d'œuvre et en assumant de l'autre la suppression de postes en CDI (une trentaine de postes en CDI supprimés depuis 2017). Comment la répartition a-t-elle été faite ? Quid des agent-es GDD qui croulent sous le travail ? Quand la direction compte-t-elle nous parler des effectifs des fonctions supports ? Peut-on examiner factuellement la charge/ressource de notre établissement ? Ces questions (et bien d'autres) que nos élu-es posent à la direction depuis de nombreux mois obtiennent systématiquement la même réponse : La direction refuse d'y répondre !

La prime Covid

Depuis la première annonce de notre chef de guerre à Mulhouse le 25 mars pour les personnels soignants, la « prime covid » a pris rapidement une ampleur nationale multisectorielle pour arriver aujourd'hui à Pôle emploi.

Genèse de la prime

Il faut savoir ou rappeler que cette prime a été initialement mise en place par notre « cher » président en réponse au mouvement des Gilets Jaunes en décembre 2018, la prime exceptionnelle au pouvoir d'achat, également appelée "Prime MACRON". C'était une prime totalement défiscalisée (exempte de charges et prélèvements sociaux) et elle figurait de nouveau dans la loi de Finances 2020 mais, état d'urgence sanitaire oblige, cette prime a été liftée pour encourager les salarié-es à se rendre sur leur lieu de travail durant la crise sanitaire liée à la pandémie de coronavirus. Ainsi, l'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 a modifié la date limite et les conditions de versement de ladite prime Macron, l'objectif étant de permettre à toutes les entreprises qui le souhaiteraient de verser une prime exceptionnelle à leurs salarié-es et, en particulier, à ceux et celles qui ont pu continuer à travailler pendant la période confinement notamment.

Qu'en est-il à Pôle emploi ?

Dès l'annonce « nationale » par notre jupitérien de président, les syndicats se sont emparés de la question qui a mis notre direction générale mal à l'aise. Lors d'une audio CSEC sur le sujet le 15 avril, notre direction par l'intermédiaire de JY Cribier répondait qu'il n'y était pas favorable dans la mesure où tout le monde ne pourrait pas en bénéficier et de fait cela était clivant.

Voilà qui était clair dès le début !

Le 28 avril, l'étude de la question était toujours en cours, en sachant déjà que les organisations syndicales affichaient devant notre direction des positions hétérogènes puisqu'une organisation syndicale demandait la prime...simplement pour les télétravailleurs. Les (non) négociations ont finalement abouties à ce que tout le monde sait déjà depuis la sortie de la note fin juillet.

Pour rappel, 15 à 20% des agent-es seulement pourront en bénéficier avec 3 « niveaux » de primes.

Le SNU au premier CSE Normandie suivant la parution de la note a posé des questions très claires et très simples à notre direction quant aux modalités et critères retenus. Il n'y a pas eu de réponse comme

vous avez pu le lire dans notre compte rendu de CSE express du 28/08/20.

Que de questions et d'incompréhensions !

Qu'est-ce qui a poussé la direction à « céder » par rapport à cette prime qui dès les premiers échanges s'est révélée « clivante » pour reprendre les propos de notre DGARH ou plus simplement casse gueule ?

En effet comment choisir parmi les agent-es, celles et ceux qui en bénéficieront ? ... Ou pas !

Mérite-t-on cette prime ?

Est-il si choquant de se poser la question ? Quelle est l'objectif de cette prime ?

De récompenser des salarié-es qui envers et contre tout ont poursuivi leur travail pendant le confinement dans des conditions de travail le plus souvent compliquées pour ne pas dire dégradées, en faisant la plupart du temps plus d'heures etc..

Une majorité de gens en France trouve donc « normal » ou allant de soi que les personnels soignants soient (les premiers) bénéficiaires de cette prime, parce que bon, les applaudir à 20h...

Les personnels de supermarchés arrivent aussi à bénéficier aussi de ce consensus « national ». Les gendarmes ou les policiers qui ont été plus que mobilisés pendant cette période aussi certainement.

A Pôle emploi, qu'avons-nous fait de plus ?

Avons-nous été soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics ?

Pour celles et ceux qui ont pu poursuivre leur travail, il y avait la possibilité de « tourner » en agences, de travailler en télétravail ... Oui les conditions n'étaient pas égales pour toutes et tous, à l'inverse des conditions de travail en agence.

Nous pensons au SNU que la direction nationale et régionale a fait ce qu'il fallait à la fois en agence (protocole sanitaire) et autant que faire se peut pour le télétravail afin qu'il y ait un maximum de continuité de service.

Concernant les permanences en agence, difficile de penser que les conditions de travail étaient pénibles. Certes « refouler » les gens qui voulaient avoir accès aux services de Pôle emploi en agence n'avait rien de plaisant, mais cela n'était pas une tâche harassante non plus. A part ça, le protocole sanitaire était bien en place, la distanciation, la jauge etc...

En fait, ce qu'il ressort chez certain-es, ce sont les conditions de travail en télétravail qui posaient questions. En effet, tout le monde n'est pas égal vis-à-vis de son environnement de télétravail. Pour commencer, tout à chacun n'avait pas un

La prime Covid

« environnement » adapté au télétravail (un lit ou un canapé en guise de bureau, problématique de place, de pollution sonore « des voisins », de confort visuel sur un écran tout petit etc. Sans oublier le fait que certaines personnes n'aiment tout simplement pas le télétravail.

Toutefois, même en cumulant tous les côtés négatifs du télétravail, peut-on considérer que nous avons travaillé dans des conditions aussi dégradées que seule une prime pourrait réparer cela?

Certain-es d'entre nous se posent légitimement la question, d'autant plus que lorsqu'on met les critiques sur le télétravail pendant le confinement en comparaison avec le nombre de demandes des collègues concernant le souhait de télétravailler 2 jours dans la semaine... Cela pose question.

Alors est-ce qu'on mérite une prime parce qu'on a fait simplement notre travail ?

Il paraîtra certainement choquant à certain-es agent-es que le SNU pense que nous n'aurions pas dû en avoir. D'ailleurs, nous ne sommes pas les seuls, un sondage, certes non statistiquement validé, nous renvoie que les collègues sont divisés à 50%. De toute façon inutile de polémiquer, le principe de prime a été acté.

La prime pour qui ?

Pourquoi la direction avec une enveloppe de 7 millions d'euros est partie sur le principe que tout le monde ne pourra pas l'avoir ? Si on divise l'enveloppe par 50.000 agent-es cela fait 140 euros par personne. C'est déjà pas mal 140 euros ? Le SNU qui se revendique équitable aurait bien voulu d'un accord « égalitaire ». 140 euros pour tout le monde et basta !

Pour le coup la façon de gérer de la DG n'est ni égalitaire ni équitable.



Donc 140 euros pour celles et ceux qui n'ont pas pu travailler du fait de leur santé ou de celle(s) de leur proche(s), de l'absence de garde d'enfant, du fait d'habiter dans une zone « blanche » et ne pouvant pas télétravailler, de celles et ceux qui ont été empêché.es de travailler dans un premier temps car ils ont dû prêter leur portable à d'autres collègues car la direction estimait qu'il y avait des priorités dans le service à rendre à nos usagers, et nous en passons certainement...

Donc 140 euros aussi pour celles et ceux qui ont assuré les « permanences » en agence de manière plus ou moins fréquente, et aussi pour les télétravailleuses et travailleurs de la première heure, de la deuxième, ainsi que de la dernière vague car les PC portables arrivaient au fur et à mesure de cette période de confinement.

140 euros pour TOUS les AGENTS, quels que soient leurs filières, métiers ou emplois : indemnisation, entreprise, placement, quels que soient les services, plateformes, DT, DR, quels que soient les niveaux hiérarchiques, quels que soient les contrats ...

Au lieu de cela, la DG nous « pondu » une note qui dit qu'un maximum de 20% des agent-es pourront en bénéficier et que ce 20% est un plafond, donc on imagine bien que le seuil des 15% sera bien un « plafond » et que de surcroît il y a 3 niveaux de prime ! Pourquoi ? On ne sait pas ?

On peut avoir la prime si on a été mobilisé pendant au moins 80% du temps pendant la période de confinement, mais ensuite, il sera plus compliqué de savoir comment l'ELD va faire pour déterminer qui aura le droit à 1000€ plutôt de 330 et inversement?

Comment la direction régionale va procéder ?

Au moment où nous écrivons ces lignes (le 28 août 2020), la direction régionale n'en sait ABSOLUMENT rien. Les directions sont unanimes, elles n'ont pas de directive.

Encore une fois, ce sont les ELD qui vont faire le « sale boulot ». A part le temps effectif de travail, comment va-t-elle procéder pour déterminer que « toi tu l'auras » et toi « tu ne l'auras pas » et « toi tu

La prime Covid

auras 1000 et toi seulement 330 » ?

Comment la direction nationale peut ne pas donner de consigne et comment elle peut hypocritement écrire noir sur blanc dans la note que l'attribution de cette prime sera complètement détachée de la période de promo qui battra son plein au moment du versement de la prime covid sur la paie d'octobre ?

Les directions générale et régionale prennent vraiment leurs agent-es pour des chèvres et leurs directions locales pour des « petits personnels bons à ne s'occuper que de tâches ingrates ».

Qu'est-ce qu'il ressort de tout cela ?

Qu'une fois de plus, au lieu de contenter tout le monde, certes de manière réduite, la DG/DR va mettre le feu dans les agences. Pourtant, niveler tout le monde par le bas, la DG sait faire tous les ans avec la NAO...

Parce que sur une agence d'un effectif de 40 personnes, 15% représente 6 agent-es. Et même si on part du principe que seulement 50% des agents ont 80% de temps de travail sur la période, ça fera pas mal de monde encore sur le carreau.

Encore une fois, c'est l'opacité la plus totale qui va régner sur certaines agences et pour les autres ce sont de belles prises de têtes en perspective alors que des consignes claires de la DR ou assumées auraient pu soulager des ELD qui se préparent déjà à une belle rentrée. Ainsi entre la reprise de l'activité « peu importe des circonstances » (et donc des injonctions du dessus), de la gestion des crispations en raison des plannings (cf les demandes de télétravail non satisfaites ou pas assez), de la gestion (ou pas) de la prise en compte de la fatigue des agent-es (car même après cette période de congés estivale, il s'avère qu'une partie des agent-es subissent ce contrecoup post Covid), les ELD n'ont pas le choix que de mettre en place des stratégies internes pour essayer de garder la tête au-dessus de l'eau avec la désagréable sensation pour une bonne partie du collectif d'être soit déjà en surrégime, soit que de toute façon « cela ne va pas tenir » à très courte échéance.

Notre directeur général et directrice régionale ont communiqué en leur temps combien nous (« les collaborateurs ») étions formidables pendant cette période particulière. Cela devrait suffire à notre « bonheur » ... ou pas.

Alors il ne faut pas être grand clerc pour imaginer « le feu » que cela va mettre au sein des agences, dans les ELD peut-être, en tous les cas au niveau des agent-es. Il va y avoir beaucoup de déçu-es, de frustré-es, de personnes en colère, car évidemment il y aura plus de personnes qui ne l'auront pas par « absence » d'éligibilité pour commencer, et enfin parce qu'il n'y en aura pas pour tout le monde, et ça dès le 15 avril la DG l'avait communiqué aux syndicats. Et on voudrait nous faire croire que cela va être indépendant des promos ? Alors certains syndicats s'enthousiasment de l'existence même de cette prime, pourquoi pas ?

Il ne fait pas bon de travailler au sein de notre agence si on est parent, si on a une santé fragile, si on vit dans une zone blanche, si notre activité est selon notre direction « moins importante » que d'autre pendant la période de confinement ...

Vous avez bien compris qu'au SNU nous considérons tous les collègues de la même manière, contribuant toutes et tous à l'effort collectif, mais peut-être que nous sommes le seul syndicat à penser cela ?

Mais ne vous inquiétez pas, la prime Covid arrivera donc sur votre paie d'octobre ... ou pas.



Privilège blanc ...

Depuis quelques mois, en parallèle du mouvement de contestation antiraciste qui éclate dans les pays occidentaux, un concept polémique est apparu sur le devant de la scène médiatique Française : celui du "privilège blanc". Source de débats universitaires outre Atlantique, ce terme a suscité en France, au mieux quelques remous et désaccords, au pire de franches engueulades.

Nous vous proposons dans cet article de nous pencher sur ce concept...

Privilège blanc

L'idée de "privilège blanc" trouve ses origines dans un contexte bien précis, celui des Etats-Unis à l'époque ségrégationniste (1876-1965). Au sud du pays, les lois Jim Crow¹ instaurent une séparation entre personnes blanches et noires dans les services publics (établissements scolaires, hôpitaux, transports, justice, cimetière, etc.), les lieux de rassemblement (restaurants, cafés, théâtre, salle de concert, salles d'attentes, stades, toilettes, ...) ainsi que l'usage de certains droits civiques, comme l'accès au vote des Afro-Américains.

En 1989, la chercheuse féministe Américaine Peggy McIntosh popularise et définit ce terme, jusqu'ici réservé à certains cercles universitaires, avec son essai "*Privilège blanc : vider le sac à dos invisible*"² (en anglais). Sans prétention académique, elle y définit le privilège blanc comme l'ensemble des situations de la vie sociale qui favorisent les Blancs, à l'aide d'exemples personnellement observés dans sa vie quotidienne, mais concède le caractère « trompeur » du terme privilège. En effet Peggy McIntosh souligne entre autres, que "*privilège*" ne l'est pas forcément car désigne ce qui devrait être la norme pour tout le monde. A la lecture de cet essai, nous ne pouvons nous empêcher de penser que peut-être aurait-il fallu préférer le mot « insouciance » à « privilège », bien moins sujet à interprétation.

Comme nous l'avons vu, ses origines historiques et culturelles définissent et expliquent ce concept (avec les nuances assez conséquentes que nous avons citées). Malheureusement, les années passant, force est de constater que nombre de militant-es utilisent le concept de privilège blanc comme d'une grille de lecture sociologique sans prendre en considération – volontairement ou non – les limites que Peggy McIntosh a elle-même fixées quant à sa définition : le sens qu'elle donne au mot privilège, le risque pour elle que représente l'établissement de parallèles entre les diverses formes de discriminations et la complexité qu'elle note à démêler les avantages qui se fondent sur l'appartenance ou non à un groupe social.

Or, importé sans nuance en France par ces mêmes militant-es, il semblerait que le concept percute la définition très Française de privilège, héritée là aussi de notre histoire. Au cours de l'ancien régime⁴ du XVI au XVIIIe siècle, la population française est divisée en trois ordres dont les fonctions sont hiérarchisées en dignité : le clergé, la noblesse et le Tiers état. Contrairement au Tiers état, ces deux premières classes bénéficient chacune de « privilèges » tels que la propriété des « services publics » (fours, moulins...), avantages fiscaux et devant la justice etc. Si le privilège est fortement valorisé au Moyen Âge, le mot prend avec les Lumières un sens fortement péjoratif. Il devient l'image de l'inégalité voire de l'abus, contre l'universalité de la loi et de la raison⁵. Ainsi, la révolution Française et l'abolition des privilèges⁶ auraient alors permis à la France - selon le roman national⁷ – de devenir le pays de l'universalisme et de l'égalité.

Pour finir, recollons les morceaux : un concept qui ne se veut pas scientifique, qui a l'intérêt de lister les situations où la discrimination s'exprime, majoritairement mal compris dans ses contours, traduit tel quel en Français (sans précaution quant au sens de sa traduction) et introduit dans une société encore très perméable au roman national ne pouvait que susciter incompréhension, raccourci, débat ou rejet.

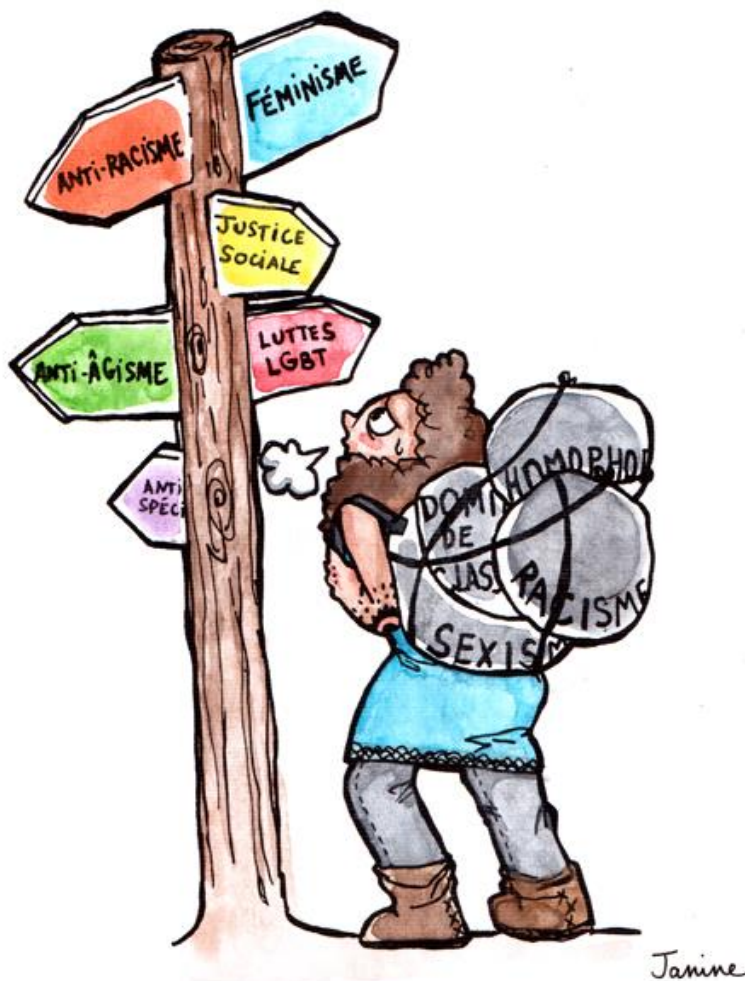
... et Intersectionnalité

... et Intersectionnalité

Si nous pouvions choisir de mettre en lumière un concept sociologique, bénéficiant d'une reconnaissance académique dans les sciences sociales (notons tout de même quelques désaccords) et qui dépasserait la lecture mono causale de nombre de théories, nous vous parlerions de l'Intersectionnalité. Ça tombe plutôt bien, car c'est ce que nous allons faire !

Pour commencer, accordons-nous sur les prémisses : Si la loi n'octroie en principe aucun privilège à un groupe social donné, force est de constater que nous n'avons pas toutes et tous accès à nos droits de manière équitable du fait des multiples discriminations existantes (le défenseur des droits en dénombre 25⁸). Ainsi, les discriminations liées à l'origine⁹, l'origine sociale¹⁰, le sexe¹¹, le handicap¹² etc. sont désormais largement documentées et difficilement contestables (nous vous invitons d'ailleurs à consulter les différents liens de cet article et du précédent). Une fois l'existence de ces différentes formes de discriminations admise, il ne nous paraîtra pas inconcevable que pour certain-es malheureux-ses plusieurs sources de discriminations se croisent. Nous touchons là à la notion d'intersectionnalité.

Ce terme a été proposé par l'universitaire afro féministe américaine Kimberlé Williams Crenshaw en 1989 pour parler spécifiquement de l'intersection entre le sexisme et le racisme subis par les femmes afro-américaines, les conséquences en matière de pouvoir, et expliquer pourquoi ces femmes n'étaient qu'en partie représentées dans les discours féministes de l'époque¹³. Le sens du terme a depuis été élargi pour englober toutes les formes de discriminations qui peuvent s'entrecroiser (sans les hiérarchiser). Ainsi, la réalité quotidienne d'une ouvrière noire ne recoupe pas celle de Michelle Obama ; ou celle



d'un employé de banque blanc atteint d'un handicap est à des années lumières de celle de Damien Abad (député LR depuis 2012, diplômé de Sciences Po et atteint d'un handicap physique) etc.

Avec cette grille de lecture, la complexité des rapports sociaux se révèle, tout ne se résumerait pas au rapport de force et de domination entre prolétaires et capitalistes, entre « blancs » et « non-blancs », entre valides et non-valides, entre femmes et hommes mais un peu de tout cela à la fois. La notion d'intersectionnalité permet d'avoir une vision plus précise des rapports de force au sein d'une société et que les débats qui en découlent permettent (doucement mais sûrement) de faire bouger les lignes. L'intérêt étant d'être en capacité non pas de s'auto flageller ni de s'apitoyer sur son sort mais d'identifier et combattre chez soi et chez l'autre, les obstacles qui peuvent se dresser sur sa route.

This is us : Ça parle de quoi ?



Cette série n'est pas une nouveauté puisque nous en sommes à la quatrième saison. Mais les productions sont si nombreuses, qu'il est possible même pour un-e série-vore d'être passé à côté jusque-là.

De prime abord, cette série peut paraître banale car vous ne trouverez aucun superfluc, ni de personnage avec des pouvoirs extraordinaires, pas plus que de conspiration fomentée contre un état, pas de trace de zombie et encore moins une fiction dystopique... Non, il s'agit d'une série « banale » à propos d'une famille et sur les aléas qu'elle traverse.

Rien d'extraordinaire à première vue pour un genre « dramatique », sauf que cette série possède beaucoup de qualités. En commençant par le casting.

Si les actrices et acteurs ne sont pas hyper connus (une volonté de Fogelman – un des producteurs exécutifs – qui a délibérément recruté des talents en coulisse afin de refléter la diversité de ses acteurs, dans le but de renforcer l'authenticité des dialogues et des scénarios¹), ils n'en sont pas moins tous excellents dans leurs rôles, enfants comme adultes. D'ailleurs, ce qui fait qu'on accroche le plus souvent à une série est l'attachement (sans forcément s'identifier) à un ou plusieurs personnages et là, vous aurez l'embarras du choix. Aussi, l'avantage du nombre d'épisodes dans la saison (18) permet aux scénaristes de les faire évoluer au cours de l'histoire, et personne n'est laissé sur le côté de ce point de vue.

Techniquement, cette série touche à la perfection à travers la réalisation notamment. Le twist² du premier épisode est vraiment un modèle du genre.

Ce qui nous amène à l'écriture du scénario. Très bien écrit, voire même ciselé parfois par le biais de « sauts en avant » et/ou de « retour en arrière » qui permet de maintenir le suspense ou d'attiser notre curiosité.

This is us est une série qui est pleine d'émotion, du rire aux larmes, en passant par la colère. Elle aborde des sujets sensibles tels que le racisme, l'adoption, l'obésité, l'homosexualité, la guerre, l'addiction, l'engagement politique... Toutefois, le côté familial de la série fait que ces sujets ne sont pas forcément abordés avec justesse, il manque parfois de profondeur. Enfin on en attendrait plus de ce point de vue au regard du travail réalisé sur l'écriture de l'histoire ou de la psychologie des personnages. Maintenant, la série a le mérite de traiter de ces nombreux sujets de société qui sont très largement transposables dans notre société française. Ce traitement familial est fait en tous les cas pour susciter avec vos enfants, vos ami-es, voire même vos collègues ☺.

This is us est indéniablement une série de qualité à voir seul, en couple ou en famille, mais clairement à partager. Le visionnage du pilote vous donnera le ton de la série et vous saurez immédiatement si vous accrochez ou pas.

1/ texte Wikipédia.

2/ Un retournement final ou twist final (de l'anglais twist ending) est une structure narrative utilisée le plus souvent au cinéma dans laquelle une fin inattendue amène le spectateur à voir l'histoire sous un angle différent et le pousse vers une nouvelle interprétation de l'ensemble.