

Chers collègues du centre pénitentiaire d'Orléans Saran,

Madame la directrice, chef de service,

Madame le maire,

Mon Colonel,

Mon commandant,

Monsieur le CE de la MA Agen

Mesdames et messieurs les personnels de l'ENAP

Mesdames et messieurs les officiers des 25<sup>ème</sup> promotions concours et formation d'adaptation,

Mesdames et messieurs les représentants des familles,

Les deux promotions d'officiers présentes ce jour, parvenues au terme de leur formation avec succès, sont issues de deux modalités de recrutement.

La LP 25 a été recrutée par concours externe. Elle est composée de 30 officiers féminins et 20 officiers masculins. Parmi ces 50 officiers, 31 ont passé le concours en qualité d'internes, 19 en qualité d'externes. Leur scolarité aura duré un an, alternant stages en établissement, formation en présentiel à l'école, formation en distanciel au domicile.

- Cette promotion s'est distinguée par son sens de l'engagement. Au nom de la promotion, un officier féminin s'est grandement impliqué dans la

toute dernière assemblée « Femmes de justice », témoignant par vidéo du chemin parcourue par les femmes dans notre administration. Ce témoignage apprécié a été salué par tous les participants et sympathisants de l'association.

- Cette promotion s'est aussi distinguée par son sens du devoir et de l'adaptation, en affrontant la crise le front haut, sans se dérober, dans la posture que l'on attend d'un membre du corps de commandement.

La LP 25 dite FA (formation d'adaptation) est composée d'agents issus du rang, nommés sur liste d'aptitude. Ils sont au nombre de 23, répartis comme suit : 4 officiers féminins, 19 officiers masculins. Leur formation, démarrée le 17 mai 2021, est d'une durée de 6 mois, partagés en trois cycles ENAP, trois cycles stages. Une partie des cycles ENAP a été réalisée en distanciel. Leur capacité d'adaptation face à la crise sanitaire et leur sens du devoir sont aussi à saluer.

Ces quelques mots sur vos promotions attestent les capacités de notre administration à accueillir la diversité :

- Diversité quant aux modalités de recrutement : les concours et la liste d'aptitude permettent concomitamment le recrutement de nouveaux talents, ayant un regard neuf sur la profession et le recrutement de professionnels expérimentés venus se former pour valoriser leurs

compétences et les partager. Cette diversité dans le recrutement des cadres du personnel de surveillance doit permettre à notre administration, comme toute organisation, d'accompagner le changement : l'expérience et l'innovation, l'action et la réflexion ne sont pas des termes à opposer. Il faut s'en emparer pour que chaque terme vienne compléter l'autre.

- Diversité quant au sexe : nous recrutons sur ces deux promotions 34 femmes et 39 hommes, respectant ainsi un équilibre encourageant pour l'égalité professionnelle. Je parle bien d'égalité professionnelle, qu'elle soit envisagée du point de vue statutaire ou du point de vue des compétences. Un officier, qu'il soit homme ou femme, doit exercer pleinement les compétences dévolues à son rang. Et l'officier féminin, pas plus que le masculin, ne se distingue par son genre mais uniquement par sa capacité à exercer les responsabilités qui lui sont confiées. Les singularités propres à chaque personnalité ne sont que des facteurs d'enrichissement de la communauté professionnelle, au service de l'exercice de responsabilités partagées, à partir de compétences communes.
- Diversité dans le choix de vos noms de baptêmes :

La LP 25 FA a choisi le nom de Napoléon. Je tiens à rassurer l'auditoire. Nos officiers ont choisi ce nom par amour de l'histoire de notre pays, pas pour les talents managériaux de l'intéressé. Indiquons tout de même que par la création des maisons centrales, Napoléon fera de l'administration des prisons une administration d'Etat.

La LP 25 a choisi le nom de Claude LOMBARDO. Ses collègues du CPOS vous parleront de lui. Mais je veux vous dire quelque chose : lorsqu'une promotion choisit pour nom de baptême le nom de l'un des nôtres, c'est pour lui faire honneur. Ce choix est un choix qui nous engage, mais qui engage aussi le défunt. Ainsi est-ce un choix important, conséquent, qu'il vous faut vous rappeler.

Le contexte de réforme, qui a environné votre formation, marque un grand pas en avant du corps auquel vous appartenez.

- Aujourd'hui, celui ou celle qui embrasse la carrière d'officier peut trouver une sorte d'apothéose professionnelle en accédant au corps des CSP, corps de catégorie A, nouvellement conçu, et permettant l'exercice de hautes responsabilités tout en conservant la tenue. Ce mouvement vers une revalorisation certaine de l'uniforme a pu générer des discussions, des malentendus. Il n'en reste pas moins vrai qu'une grande réforme est

advenue, et qu'elle est susceptible, à un moment de la carrière, de profiter à tous, dès lors que l'on s'en donnera les moyens.

- Lorsque l'on parle de réforme, il convient de ne pas oublier de mentionner la « Charte du surveillant pénitentiaire, acteur incontournable d'une détention sécurisée ». Cette Charte confirme l'importance du rôle de ceux qui seront sous vos ordres, et plus encore, le devoir que vous avez à leur égard d'être respectueux, mais aussi exigeant. Le respect passe aussi par ce que l'on attend de l'autre. La Charte est votre feuille de route.

Je ne peux terminer mon propos sans vous rappeler que cette année, ce mois-ci, il y aura de cela quarante ans, la peine de mort a été abolie. Je vous invite à suivre les conférences organisées autour de ce sujet, à entendre le témoignage de nos collègues qui ont eu à garder des condamnés à mort. Cela est bien plus édifiant que toute spéculation intéressée, dépourvue d'humanité et nous ramenant au final à nos plus bas instincts.

Je remercie l'unité de formation des cadres du personnel de surveillance et l'ensemble des personnels de l'école pour le travail accompli.

Je vous félicite pour votre succès, vous souhaite le meilleur, et vous invite, un jour, à retourner à l'école. Cela ne fait jamais de mal.

Je cède maintenant la parole à madame BOILEE, CE du CPOS.

