



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



*Direction générale de la police nationale
Direction des ressources humaines, des finances et des soutiens
Sous-direction des finances et du soutien opérationnel
Bureau du pilotage des emplois et de la masse salariale*

Paris, le 03 07 2025

Le directeur général de la police nationale

à

Destinataires *in fine*

- Objet :** Circulaire de mise en œuvre de la prime de résultats exceptionnels (PRE) dans la police nationale - campagne 2025
- Références :** Décret n° 2004-731 du 21 juillet 2004 portant création d'une prime de résultats exceptionnels dans la police nationale ;
Arrêté du 1^{er} août 2008 modifié fixant le montant et les modalités d'attribution d'une prime de résultats exceptionnels dans la police nationale ;
Arrêté du 7 mars 2014 fixant la liste des services et directions de la police nationale et autres services assurant une mission de soutien de la police nationale pris en application du décret n° 2004-731 du 21 juillet 2004 ;
Circulaire DGPN-Cab/N° 14-2608-D du 18 avril 2014 ;
- Annexes :** Annexe 1 - Critères d'attribution de la PRE A ;
Annexe 2 - Guide pour renseigner les tableaux relatifs à l'attribution de la PRE ;
Annexe 3 - Tableau récapitulatif des services proposés pour l'attribution d'une PRE A et l'attribution d'une PRE B petite équipe ;
Annexe 4 - Tableau récapitulatif des propositions d'attribution par direction / service

Sommaire

| | |
|---|----|
| 1/ Présentation générale du dispositif..... | 3 |
| 1.1/ Catégories de PRE..... | 3 |
| 1.1.1/ Les PRE attribuées dans le cadre de la campagne annuelle..... | 3 |
| 1.1.2/ Les PRE attribuables tout au long de l'année | 3 |
| 1.2/ Les personnels concernés | 3 |
| 1.2.1/ Les personnels éligibles | 3 |
| 1.2.2/ Les personnels exclus partiellement ou totalement | 4 |
| 1.2.3/ Règles diverses | 4 |
| 2/ Les conditions et les modalités d'attribution des primes de résultats exceptionnels..... | 5 |
| 2.1/ Les PRE à titre collectif | 5 |
| 2.1.1/ La prime de résultats exceptionnels « service » (PRE A)..... | 5 |
| 2.1.2/ La prime de résultats exceptionnels « petite équipe » (PRE B)..... | 5 |
| 2.1.3/ Critères d'exclusion aux PRE à titre collectif (PRE A et PRE B)..... | 6 |
| 2.2/ Les PRE à titre individuel | 6 |
| 2.2.1/ La prime de résultats exceptionnels individuelle (PRE C)..... | 6 |
| 2.2.2/ La prime de résultats exceptionnels dans la gestion d'un évènement d'ampleur nationale ou internationale (PRE D)..... | 7 |
| 2.2.3/ La prime de résultats exceptionnels en accompagnement d'une lettre de félicitations du DGPN, du DGSI ou du préfet de police (PRE E)..... | 7 |
| 2.3/ La PRE « formateur » (PRE F)..... | 7 |
| 3/ Les modalités financières | 8 |
| 3.1/ La ventilation des enveloppes | 8 |
| 3.2/ Les modalités de paiement | 8 |
| 4/ La procédure d'attribution | 8 |
| 4.1/ Equilibre des attributions | 8 |
| 4.2/ Circuit de validation des demandes d'attribution dans le cadre de la campagne annuelle | 9 |
| 4.3/ La transparence des attributions | 9 |
| 4.3.1/ La consultation des états | 9 |
| 4.3.2/ La notification aux agents | 10 |
| 5/ Vos interlocuteurs | 10 |

1/ PRESENTATION GENERALE DU DISPOSITIF

La présente circulaire actualise les règles relatives à la prime de résultats exceptionnels (PRE) pour l'année 2025.

1.1/ Catégories de PRE

1.1.1/ Les PRE attribuées dans le cadre de la campagne annuelle

La présente campagne prévoit, à l'instar des années antérieures, plusieurs catégories de PRE :

- Les PRE collectives, au nombre de deux :
 - la PRE « service », selon les résultats mesurés à partir d'indicateurs prédéfinis pour un service (PRE A) ;
 - la PRE « petite équipe » (PRE B) ;
- la PRE individuelle (PRE C) ;
- la PRE formateur (PRE F).

Les PRE A, B et C sont attribuées en fonction de la qualité des services rendus dans l'exercice de missions opérationnelles ou de soutien de la police nationale et sont gérées dans le cadre d'une enveloppe budgétaire allouée à chacun des services ou directions éligibles au dispositif indemnitaire.

Le dispositif de PRE « formateur » instauré lors de la campagne 2022 est reconduit en 2025 et se destine à valoriser et récompenser, les formateurs de la police nationale. L'enveloppe budgétaire afférente est pilotée par la direction des ressources humaines, des finances et des soutiens de la police nationale.

1.1.2/ Les PRE attribuables tout au long de l'année

En dehors de la campagne annuelle, il est possible d'attribuer d'autres types de PRE individuelles à titre exceptionnel :

- la PRE pour la gestion d'un événement d'une ampleur nationale s'étant déroulé dans des circonstances exceptionnelles et imprévisibles (PRE D). Cette PRE est attribuée par le DGPN ;
- la PRE pour l'obtention de résultats dans une affaire importante ou du fait d'un comportement particulièrement remarquable ayant donné lieu à l'établissement d'une lettre de félicitations décernée par le DGPN, le préfet de police ou la DGSI pour les fonctionnaires placés sous leur autorité (PRE E).

1.2/ Les personnels concernés

1.2.1/ Les personnels éligibles

Les personnels éligibles sont définis à l'article 1^{er} du décret du 21 juillet 2004 portant création du dispositif. Il s'agit des fonctionnaires et agents de l'État affectés dans un service ou une direction listé par l'arrêté ministériel du 7 mars 2014 :

- soit appartenant à un corps actif, technique et scientifique de la police nationale ;
- soit appartenant aux corps administratifs, techniques et spécialisés et sous réserve de ce qui suit s'agissant des agents éligibles au RIFSEEP ;
- soit sous contrat de droit public du ministère de l'intérieur, notamment les policiers adjoints et les « berkaniens ».

Ainsi, quelle que soit leur situation administrative, les agents de l'État précités peuvent prétendre au bénéfice de la prime de résultats exceptionnels. Il est donc nécessaire de veiller à valoriser chaque agent remplissant les conditions d'affectation et de service définies infra en dehors de toute considération de son lien statutaire ou contractuel avec l'État et de la nature de ses fonctions.

Je vous demande de porter une attention soutenue aux agents qui sont affectés dans des circonscriptions de police nationale particulièrement exposées, qui sont confrontés à des difficultés dans l'exercice de leur mission opérationnelle de terrain ou qui exercent de nuit.

De même, vous veillerez à valoriser les agents accomplissant une tâche qui s'ajoute à leur mission habituelle (assistants ou conseillers de prévention, correspondants action sociale, agents impliqués dans l'expérimentation

du dispositif de prévention du suicide « sentinelles » ...). Les maîtres d'apprentissage bénéficient par ailleurs d'une prime *ad hoc* depuis le 1^{er} janvier 2022.

Une attention particulière sera également portée sur les CEA ayant fait fonction d'officier pendant au moins 2 mois sur des postes du corps de commandement vacants ou inoccupés

Enfin, les chefs de service seront attentifs à mettre en valeur les agents dont l'action a pu être déterminante dans le cadre de la lutte contre les violences intrafamiliales ou qui se sont particulièrement illustrés dans leurs missions d'investigation. Il conviendra à ce titre, de faire preuve d'une attention soutenue envers les agents de la police scientifique.

La période de référence pour l'attribution de la PRE en année N est fixée du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

1.2.2/ Les personnels exclus partiellement ou totalement

Sont exclus :

- partiellement de ce dispositif, s'agissant uniquement de la PRE à titre individuel (PRE C), les agents qui perçoivent le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), prime exclusive de toute autre prime et indemnité à caractère individuel liées aux fonctions et à la manière de servir, la PRE étant dorénavant comprise dans le complément indemnitaire annuel (CIA). Toutefois, ils restent éligibles à la PRE « formateur » (PRE F) et aux PRE collectives (PRE A et PRE B) ;
- totalement de ce dispositif :
 - o les directeurs de services actifs ;
 - o les administrateurs de l'Etat ;
 - o les cadets de la République ;
 - o les personnes en fonction à l'étranger qui sont régies par le décret n° 67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger ;
 - o les personnes qui ont pris leur retraite avant la période de référence, même dans l'hypothèse où ils effectuent des vacances de réserve dans le cadre des articles L411-7 et suivants du code de sécurité intérieure ;
 - o les apprentis.

1.2.3/ Règles diverses

a/ Le cumul de PRE

Un agent peut se voir attribuer cumulativement une PRE collective (PRE A ou B), une ou plusieurs PRE individuelles (C, D et E), ainsi que la PRE spécifique « formateur » (PRE F).

Un même agent ne peut pas percevoir plus d'une PRE collective. Dans le cadre de la campagne, il n'est pas possible de cumuler plusieurs PRE C. La PRE « formateur » est cumulable avec toutes les autres PRE.

Le nombre maximal de PRE à titre exceptionnel sur lettre de félicitations (PRE E) pouvant être attribuées au cours d'une même année civile s'élève à deux par agent pour des actions distinctes.

b/ Les cas de mobilité

Les directions et services veillent à ne pas pénaliser les agents ayant fait l'objet d'une mobilité durant la période de référence, sous réserve que ces agents aient été présents au moins six mois sur cette période.

Dans l'hypothèse où un agent serait proposé par deux directions différentes au titre d'une même PRE, seule la prime au montant le plus élevé sera retenue.

2/ LES CONDITIONS ET LES MODALITES D'ATTRIBUTION DES PRIMES DE RESULTATS EXCEPTIONNELS

2.1/ Les PRE à titre collectif

2.1.1/ La prime de résultats exceptionnels « service » (PRE A)

Cette prime repose sur l'évaluation des résultats significatifs obtenus par l'implication collective au regard des objectifs fixés par chaque direction ou service.

a/ Entités concernées

Seuls les directions et services qui n'ont pas été concernés par la réforme territoriale de la police nationale peuvent, s'ils le souhaitent, mettre en œuvre la PRE service lors de la présente campagne. Ceux-ci définissent alors préalablement les entités potentiellement concernées ainsi que les objectifs, critères et indicateurs d'évaluation propres à chaque entité en fonction de leur composition et de leur taille.

Les entités peuvent être :

- DCCRS : les unités de service général et autoroutières et DUMZ ;
- préfecture de police :
 - pour les directions, parmi les structures administratives, de gestion ou de soutien : les sous-directions, les services, les bureaux ;
 - pour la DSPAP : les services d'accueil et d'investigation de proximité (SAIP), les services de sécurisation de voie publique (SSVP), les compagnies de sécurisation et d'intervention (CSI) ;
 - pour la DOPC : les compagnies d'intervention ou de circulation, les compagnies de garde et/ou de transferts, les districts, les unités de soutien opérationnel et les services d'état-major ;
 - pour la DPJ : les sections, les groupes ;
- Les services centraux dont l'organisation n'a pas été affectée par la réforme

b/ Principes d'attribution

Les services et directions doivent élaborer un barème de critères propres à leur structure, leur permettant d'évaluer les services ou les unités à distinguer. Ces critères devront s'intégrer dans les objectifs de la direction. Les résultats obtenus devront être mesurables et donc prendre en compte les éléments permettant de distinguer certaines unités dans l'accomplissement de leur mission.

c/ Montant

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 1^{er} août 2008 modifié, le montant de la PRE collective est modulé de 100 € à 600 €, par palier de 100 €. Ce montant ne peut pas excéder le plafond réglementaire de 600 €.

2.1.2/ La prime de résultats exceptionnels « petite équipe » (PRE B)

a/ Entités concernées

Est éligible à la PRE « petite équipe », le personnel des entités composées d'agents concourant à l'accomplissement d'une même mission ou agissant dans le cadre d'une équipe constituée dans un but particulier, qui n'entrent pas dans le champ d'application de la PRE collective telle que définie précédemment. Il n'y a pas de nombre limite de personnes pour la constitution des équipes. Une équipe doit comporter au minimum deux agents.

b/ Principes d'attribution

Les critères à prendre en compte sont l'obtention par la « petite équipe » de résultats exceptionnels dans le traitement collectif d'affaires particulièrement complexes ou la contribution jugée remarquable de la « petite équipe » dans tous les domaines opérationnels, administratifs et de soutien, techniques et scientifiques.

Dans ce cadre, la mesure de l'atteinte de ces résultats peut se faire par l'intermédiaire d'indicateurs chiffrés et/ou sur la base d'une appréciation qualitative présentée dans un rapport qui permettra à la hiérarchie de justifier son attribution. Il sera notamment porté une attention particulière aux « petites équipes » ayant eu à accomplir leurs missions en situation ou en secteur difficile.

c/ Montant

Le montant de la PRE « petite équipe » est modulé de 100 € à 600 €, par palier de 100 €. Ce montant ne peut pas excéder le plafond réglementaire de 600 €.

Le montant retenu pour la PRE « petite équipe » sera appliqué à l'ensemble des agents la composant sans modulation interne, hors cas d'exclusion présenté ci-dessous.

2.1.3/ Critères d'exclusion aux PRE à titre collectif (PRE A et PRE B)

Il est possible d'exclure de la PRE collective un ou plusieurs agents, sur rapport circonstancié explicitant les motifs d'exclusion. Le rapport doit être écrit et notifié aux personnes concernées.

Les motifs d'exclusion peuvent être fondés notamment sur :

- l'affectation récente dans l'unité retenue (affectation minimale de 6 mois) ;
- le défaut manifeste d'implication dans l'exercice des attributions ;
- la faiblesse chronique et avérée des résultats dans l'accomplissement des missions pour une unité ;
- l'existence d'une sanction disciplinaire inscrite au dossier individuel infligée au cours de l'année de référence et au plus dans la période de 2 ans précédant cette année de référence. Cependant, la direction ou le service d'emploi veillera à ce que l'utilisation de ce motif d'exclusion soit proportionnée à la gravité des faits ayant conduit à la sanction disciplinaire.

Les motifs d'exclusion doivent être étudiés au regard de la période d'éligibilité, qui s'étend du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Les indisponibilités pour congé bonifié, congé maternité ou congé maladie ne peuvent pas constituer un motif d'exclusion. Une attention particulière sera portée aux agents absents pour raison médicale.

Pour l'ensemble des propositions de PRE à titre collectif, les informations demandées dans l'annexe 4 de la présente circulaire devront être renseignées par les services. Le numéro de l'équipe ou du service d'affectation de chaque attributaire devra également être indiqué dans le tableau récapitulatif des attributions présent dans l'annexe 3.

2.2/ Les PRE à titre individuel

2.2.1/ La prime de résultats exceptionnels individuelle (PRE C)

a/ Les critères d'attribution

Les critères d'attribution d'une PRE individuelle, liés à l'exercice d'une mission active ou de soutien de la police nationale, prennent en compte :

- des résultats exceptionnels dans le traitement de certaines affaires particulièrement complexes ;
- une implication personnelle exceptionnelle dans l'accomplissement de ses fonctions.

Seront également examinés au cas par cas les actes de courage et de bravoure pour les personnels n'ayant pas pu bénéficier de l'article 36 du décret n°95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de police nationale.

b/ Montant

Le montant de la PRE à titre individuel est modulé entre 100 € (montant plancher) et 1 000 € (montant plafond réglementaire) par palier de 100 €.

2.2.2/ La prime de résultats exceptionnels dans la gestion d'un évènement d'ampleur nationale ou internationale (PRE D)

Une PRE à titre très exceptionnel peut être attribuée, sur décision du ministre de l'intérieur, au titre de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret du 21 juillet 2004, dans le cadre de la participation à un évènement exceptionnel, programmé ou non programmé.

La décision d'attribution sera prise en fonction du caractère imprévisible du déroulé de l'évènement considéré et du niveau des difficultés rencontrées par les agents au cours des évènements, notamment en termes de violences, de risques et de durée de la mobilisation. Les modalités de mise en œuvre de cette PRE sont déterminées en fonction des circonstances de l'évènement considéré.

2.2.3/ La prime de résultats exceptionnels en accompagnement d'une lettre de félicitations du DGPN, du DGSJ ou du préfet de police (PRE E)

Une PRE peut être attribuée, sur décision du DGPN, du DGSJ ou du préfet de police, pour l'obtention de résultats dans une affaire importante ou du fait d'un comportement particulièrement remarquable ayant donné lieu à l'établissement d'une lettre de félicitations.

Le montant de la PRE « en accompagnement d'une lettre de félicitations » est fixé dans le cadre de l'article 1^{er} alinéa 3 de l'arrêté fixant le montant et les modalités d'attribution d'une PRE dans la police nationale. Ainsi, le montant de la PRE « en accompagnement d'une lettre de félicitations » est modulé de 100 € à 500 €, par palier de 100 €. Ce montant pourra exceptionnellement excéder ce plafond dans la limite de 1 000 €.

Les modalités de gestion de l'attribution d'une lettre de félicitations sont définies dans la circulaire DGPN-Cab n°14-2608-D du 18 avril 2014 relative à la mise en œuvre de la PRE sur lettre de félicitations, annexée à la présente circulaire.

2.3/ La PRE « formateur » (PRE F)

En 2025, tous les formateurs, même occasionnels, ont vocation à bénéficier d'une PRE compte tenu de la mobilisation exceptionnelle de l'appareil de formation pour faire face à la forte charge de travail liée aux volumes de recrutements ambitieux, à l'allongement de la durée de formation mais aussi au plan d'augmentation de la formation continue avec notamment l'effort majeur pour l'investigation et l'évolution des techniques d'intervention.

Le montant attribué sera modulé en fonction du temps effectif de formation sur la période de référence ainsi que du périmètre d'intervention. Les formateurs à temps plein pourront bénéficier d'une prime d'un montant de 1 000 €. Un montant de 400 € pourra être attribué aux formateurs occasionnels ayant effectué au moins 90 heures de service en formation. En deçà de 90 heures, 200 € pourront être versés.

Il est possible d'exclure un agent de la PRE F sur rapport circonstancié. Les motifs d'exclusion peuvent être fondés notamment sur :

- le défaut manifeste d'implication dans l'exercice des attributions ;
- l'existence d'une sanction disciplinaire inscrite au dossier individuel. Cependant, la direction ou le service d'emploi veillera à ce que l'utilisation de ce motif d'exclusion soit proportionnée à la gravité et au caractère récent des faits ayant conduit à la sanction disciplinaire ;
- une absence de contribution à l'effort de formation (par exemple un agent n'ayant effectué aucune formation) ou l'absence de face à face pédagogique pour les FTSI.

3/ LES MODALITES FINANCIERES

3.1/ La ventilation des enveloppes

Le montant de l'enveloppe annuelle dédiée au versement des PRE est fonction des crédits disponibles à cet effet sur le programme « police nationale ». Les crédits mis en place au titre d'un exercice budgétaire sont scindés en trois parts :

- une part majoritaire au titre de la dotation annuelle consacrée à l'attribution des PRE collectives, et PRE individuelle. Elle est réservée à hauteur d'au moins 85 % à la PRE à titre collectif (PRE A et PRE B), la proportion restante étant dévolue à la PRE à titre individuel (PRE C) ;
- une part au titre de la réserve nationale, sur laquelle seront prélevées les attributions dans le cadre de la gestion d'événements exceptionnels d'ampleur nationale ou internationale (PRE D) et les attributions pour l'obtention de résultats dans une affaire importante ou du fait d'un comportement particulièrement remarquable (PRE E).
- une part réservée à la PRE « formateur » (PRE F) ;

Les montants de la dotation allouée par direction et service d'emploi pour l'attribution des PRE collectives (PRE A, B), et PRE individuelles (PRE C), sont déterminés en fonction des effectifs des directions et services au 31 décembre 2024.

La dotation attribuée aux directions et services ne tient pas compte des indexations qui pourront être appliquées au moment de la mise en paiement des primes versées aux agents relevant de la Nouvelle-Calédonie et de la Polynésie.

3.2/ Les modalités de paiement

Dès notification de la liste définitive des agents bénéficiaires, les primes de résultats exceptionnels (PRE A, PRE B, PRE C et PRE F) sont mises en paiement par les différents services payeurs.

Les services de paie de centrale, les SGAMI et les SATPN sont chargés de la mise en paiement des primes de résultats exceptionnels en liaison avec les directions et services concernés.

4/ LA PROCEDURE D'ATTRIBUTION

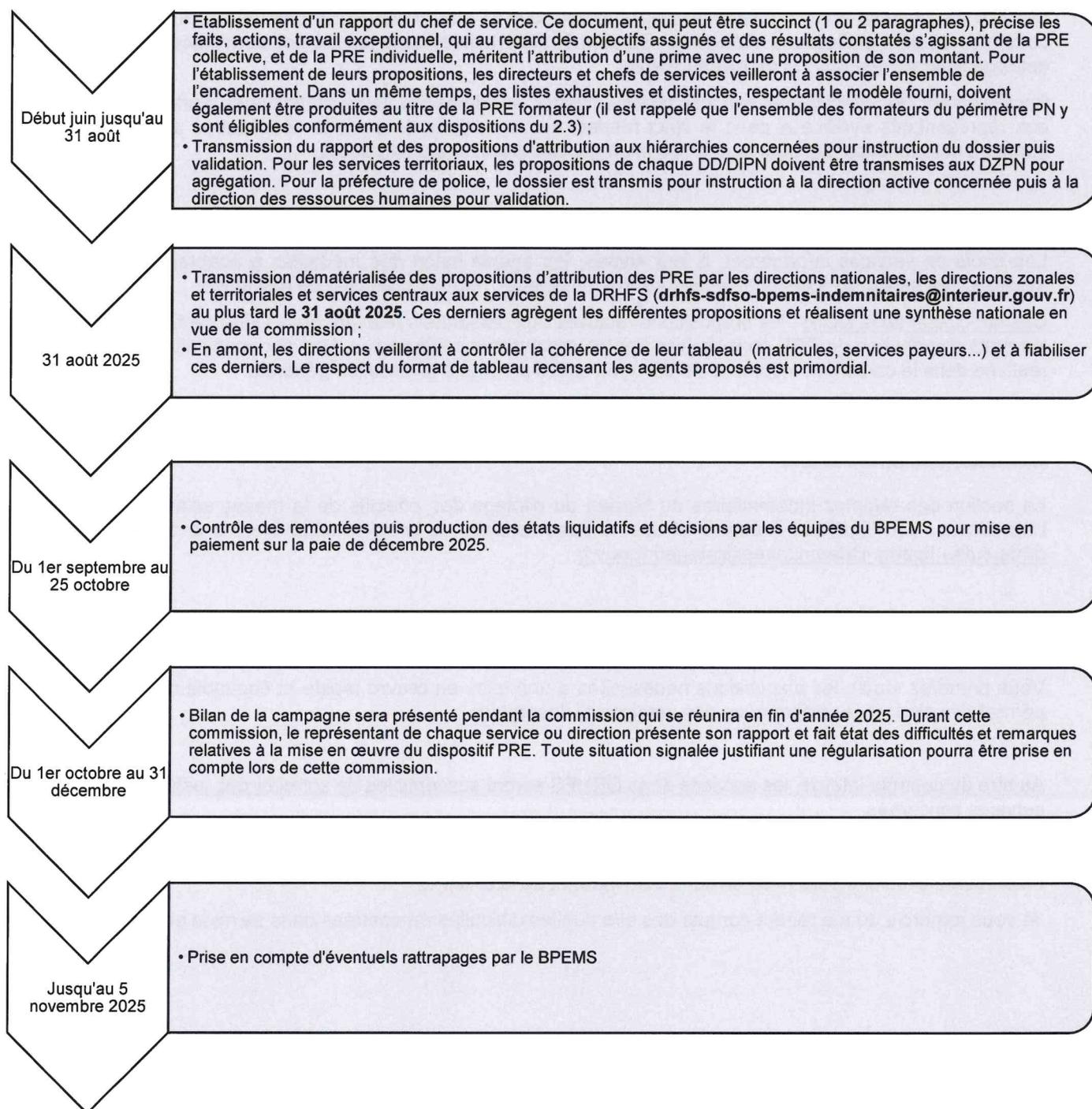
4.1/ Equilibre des attributions

Dans la répartition des bénéficiaires de la PRE, il vous revient de veiller au respect des proportions femmes-hommes, des proportions d'actifs et de personnels administratifs, techniques ou scientifiques primés.

Les propositions d'attribution de PRE devront intervenir dans le respect des engagements pris par le ministère au titre des labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité », ainsi que les dispositions des articles 225-1 et suivants du code pénal en matière de lutte contre les discriminations. Il en est de même pour les exclusions éventuelles pour ce qui concerne les primes collectives.

4.2/ Circuit de validation des demandes d'attribution dans le cadre de la campagne annuelle

Les demandes d'attribution de PRE dans le cadre de la campagne annuelle suivent le circuit de validation suivant :



4.3/ La transparence des attributions

4.3.1/ La consultation des états

Le dispositif de transparence repose, d'une part, sur les critères d'attribution exposés ci-dessus et, d'autre part, sur la publicité des modalités d'attribution.

Une liste des agents retenus au titre de la PRE est établie avec précision par les directions et les services concernés, si nécessaire en liaison avec les services des SGAMI.

La communication sur les propositions d'attribution s'opère grâce à la consultation des états d'attribution de la PRE auprès de mes services (DRHFS / BPEMS) et des SGAMI, par les organisations syndicales représentatives.

La consultation de la liste des bénéficiaires sur un poste informatique dédié est possible sur demande auprès du BPEMS (drhfs-sdfso-bpems-indemnitaires@interieur.gouv.fr) aux heures ouvrables du 15 au 31 octobre 2025 sous réserve de modifications ultérieures. Sur la même période et dans les mêmes conditions, une consultation est organisée par les SGAMI au niveau zonal.

Parallèlement, les directions et services communiquent, sur demande, leurs propositions d'attribution de la PRE aux représentants syndicaux dans le strict respect des conditions de sécurité nécessaires à la protection des données personnelles des agents et à l'échelon qui leur paraît le plus pertinent.

4.3.2/ La notification aux agents

Les chefs de services informeront, à leur niveau, les agents selon des modalités à adapter à la taille et aux missions des services (notification écrite, courrier individuel, réunion collective de restitution ...).

Cas spécifique de la DGSJ : les propositions relatives aux personnels relevant de la DGSJ ne figureront pas dans les états d'attribution de PRE consultables par les organisations syndicales. Une communication spécifique sera réalisée dans le cadre des instances de dialogue social propres à la direction générale.

5/ VOS INTERLOCUTEURS

La section des régimes indemnitaires du bureau du pilotage des effectifs de la masse salariale (BPEMS) est l'interlocuteur privilégié des directions et des services centraux de la police nationale, *via* la boîte fonctionnelle, drhfs-sdfso-bpems-indemnitaires@interieur.gouv.fr

Les questions d'ordre individuel, notamment les exclusions, sont prioritairement traitées par la direction dont dépend le fonctionnaire. Cette direction sera le lien entre l'agent et le BPEMS.

Vous prendrez toutes les dispositions nécessaires à une mise en œuvre rapide et équitable de ce dispositif qui permet de valoriser la performance des services et des agents.

Au titre du contrôle interne, les services de la DRHFS seront susceptibles de solliciter des justificatifs auprès des services concernés.

La présente circulaire sera mise en ligne sur l'intranet de la DRHFS.

Je vous remercie de me rendre compte des éventuelles difficultés rencontrées dans sa mise en œuvre.

Le préfet
directeur des ressources humaines,
des finances et des soutiens
de la police nationale

Stanislas CAZELLES

DESTINATAIRES

- Monsieur le préfet de police
- Madame la directrice générale de la sécurité intérieure
- Mesdames et messieurs les directeurs et chefs de service de la police nationale

