



**ACADÉMIE
DE GRENOBLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Rectorat de l'académie de Grenoble
Division des personnels de l'administration**

DPA

Cadre de gestion des personnels contractuels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

Mise à jour du cadre de gestion suite au cadre de gestion ministériel du 22/07/2025

Références réglementaires :

- [Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat](#)
- [Protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique du 31 mars 2011](#)
- [Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique](#)
- [Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)
- [Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)
- [Circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat](#)
- [Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#)
- [Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 modifiant le décret n°83-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat](#)
- [Cadre de gestion des personnels contractuels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé du 22 juillet 2025 \(BO n°31 du 21 août 2025\)](#)

PREAMBULE ET OBJECTIFS

En application de l'article L311-1 du code général de la fonction publique et des lignes directrices de gestion stratégiques du ministère chargé de l'éducation nationale et du ministère chargé de la jeunesse et des sports, le recrutement de fonctionnaires reste le mode de recrutement de droit commun et privilégié.

Toutefois, plusieurs possibilités de recours aux agents contractuels sont désormais prévues par le code général de la fonction publique.

Par ailleurs, les droits et obligations des agents contractuels ont évolué. Le décret n°2022-662 du 25 avril 2022 modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat a renforcé de manière significative les droits des agents contractuels par un plus grand alignement sur ceux des fonctionnaires. Il apporte également une meilleure lisibilité et transparence du droit qui leur est applicable.

Dans ce cadre, le recours aux agents contractuels ne peut se faire sans accompagner leurs parcours professionnels tout au long de leur présence au sein de l'institution jusqu'à leur éventuelle titularisation.

Face à ces différentes évolutions, le présent cadre de gestion a pour objectif de rappeler les principales dispositions légales et réglementaires applicables aux agents contractuels.

Le cadre vise à :

- Sécuriser les parcours professionnels des contractuels,
- Harmoniser les pratiques de recrutement
- Définir une rémunération cohérente
- Améliorer l'attractivité des postes notamment dans les secteurs en tension

En revanche, les vacataires ne relèvent pas du présent cadre de gestion.

Sont considérés comme vacataires, au sens du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, des personnes engagées pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés et rémunérés à la tâche ou à l'acte.

RECRUTEMENT

Le recrutement des personnels contractuels est effectué sur le fondement des dispositions du code général de la fonction publique (CGFP), en fonction du caractère permanent ou non du besoin de l'administration.

Le choix du fondement juridique du contrat revêt une importance particulière, car il détermine si le besoin à pourvoir est de nature **permanente ou temporaire** et conditionne, par conséquent, la possibilité pour l'agent d'accéder à un **contrat à durée indéterminée (CDI)**.

Besoin permanent

Selon l'article L.311-1 du CGFP, les emplois permanents de la fonction publique ont vocation à être pourvus par des fonctionnaires sauf exceptions prévues par le code général de la fonction publique. La loi du 6 août 2019 a élargi la possibilité d'un recrutement contractuel sur les emplois permanents **de toute catégorie hiérarchique**, et non plus seulement de catégorie A :

- Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (L.332-2 1°) ;
- Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse (L.332-2 2°) ;
- Lorsque les fonctions ne nécessitent pas une formation statutaire obligatoire à l'entrée dans le métier et préalable à la titularisation (L.332-2 3°).

L'article L.332-3 du Code général de la fonction publique prévoit que les fonctions répondant à un **besoin permanent**, mais impliquant un **service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet**, sont assurées par des agents contractuels.

Il peut s'agir par exemple de couvrir des missions ponctuelles dans le domaine de la santé scolaire ou dans la filière sociale, y compris lorsque ces missions correspondent à quelques heures par semaine. Ce type de contrat sera privilégié par rapport aux vacations.

Besoin temporaire

Sur le fondement de l'article L.332-6 du CGFP, des personnels contractuels peuvent être recrutés par l'Etat et ses établissements publics à caractère administratif, pour assurer le **remplacement momentané d'agents publics** en cas d'exercice à temps partiel, de congé annuel, de congé de maladie, de grave ou de longue maladie, de congé de longue durée, de congé pour invalidité temporaire imputable au service, de congé de maternité ou pour adoption, de congé parental, de congé de présence parentale...

L'article L.332-7 du CGFP introduit la notion de **vacance temporaire d'emploi**. Il prévoit que pour les besoins de continuité de service, des personnels contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

L'article L.332-22 du CGFP autorise le recours à des agents contractuels en raison de la hausse de l'activité. Il prévoit ainsi que des personnels contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un **accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires**. Ce type de contrat permet de répondre à des besoins non-permanents. Il doit être privilégié par rapport aux vacations.

Le recrutement est basé essentiellement sur les compétences requises au regard des missions à assurer.

Différents types de missions peuvent être confiées à des agents contractuels :

- * Des missions de gestion et/ou de secrétariat et/ou d'agent technique relevant de la catégorie C.
- * Des missions requérant des compétences administratives, techniques ou du domaine médico-social plus spécialisées relevant de la catégorie B ou A : par exemple secrétaire général d'EPL, secrétaire non gestionnaire en agence comptable, secrétaire de direction, chef de bureau ou de section en services déconcentrés, infirmière, médecin, assistant de service social, technicien, ingénieur ...

Conditions de recrutement :

Les conditions que doivent remplir les agents contractuels pour être recrutés sont identiques à celles exigées des fonctionnaires en termes de droits civiques et de probité. Il est à noter qu'il est possible de recruter, dans les conditions prévues par la réglementation, des agents contractuels qui n'ont pas la nationalité française ou qui ne sont pas ressortissants de l'Union européenne.

Les modalités de recrutement mises en œuvre doivent être conformes aux préconisations du guide ministériel "Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer".

Les agents contractuels sont, par ailleurs, tenus aux mêmes droits et obligations que les fonctionnaires (article L. 2 du CGFP). Ils sont soumis aux principales obligations suivantes : obligation d'assiduité, de neutralité et de laïcité, de réserve et de discrétion professionnelle, d'obéissance hiérarchique. Ils disposent également des principaux droits suivants : droit à rémunération après service fait, droit à protection sociale, droits à congés, droits à formation.

Le recrutement d'un contractuel est soumis aux contrôles du B2 et, pour les personnels dont la profession implique un contact avec des mineurs, aux contrôles du FIJASV.

DUREE DES CONTRATS

Le choix de la durée du contrat incombe à l'autorité d'emploi, en fonction des nécessités de service. Cette durée doit être exprimée dans la fiche de poste et l'avis de publicité.

Les contrats à durée déterminée (CDD)

➤ Lorsque les contrats sont conclus pour une durée déterminée pour couvrir un **besoin permanent**, cette durée est au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

En cas de recours à des agents contractuels pour répondre à des besoins de nature permanente, les contrats doivent être conclus pour une **durée minimale de douze mois**, renouvelables. **En cas de reconduction et lorsque des difficultés de recrutement récurrentes sont constatées**, il peut être proposé un contrat pluriannuel, pouvant être conclu pour une **durée maximale de trois ans**.

➤ Lorsque les contrats sont conclus pour couvrir un **besoin temporaire**, ils sont conclus et renouvelables dans les conditions suivantes :

- **Remplacement d'agents publics** : dans la limite de la durée d'absence de l'agent à remplacer (L.332-6). Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, jusqu'à la date de retour de l'agent public à remplacer.

- **Vacance temporaire d'emploi** : pour la durée de la vacance prévisionnelle dans la limite d'un an, renouvelable dans la limite de 2 ans (L.332-7).

- **Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités** : pour une durée maximale de douze mois sur une période de 18 mois consécutifs (accroissement temporaire d'activités) et pour une durée maximale de six mois sur une période de 12 mois consécutifs (accroissement saisonnier d'activités) (L.332-22).

Les contrats à durée indéterminée (CDI) : la transformation d'un CDD en CDI et le recrutement direct en CDI

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, un agent contractuel recruté sur un emploi permanent sur le fondement du 1°) de l'article L.332-1 et des articles L.332-2 et L.332-3 peut être directement recruté en CDI.

L'administration a ainsi la possibilité de recruter directement en CDI ou de transformer à tout moment un CDD en CDI sur les emplois permanents suivants, **sans condition de durée de services antérieurs** :

- Fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant.

- Fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles.

- Emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir.

- Emplois de certains établissements publics de l'État.
- Emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.
- Emploi à temps incomplet d'une durée de travail inférieure ou égale à 24 heures 30 hebdomadaires (70% d'un temps complet).

Base juridique		Article du CGFP	Prise en compte pour le CDI
Emploi permanent	Absence de corps de fonctionnaire	L332-2 1°	oui
	Nature des fonctions	L332-2 2°a)	oui
	Besoin des services	L332-2 2°b)	oui
	Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'Etat.	L332-2 3)	oui
	Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou contractuel indisponible	L332-6	oui
	Dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	L332-7	non
	À temps incomplet (maximum 70%)	L332-3	oui
Emploi non permanent	Accroissement temporaire d'activité	L332-22	non
	Accroissement saisonnier d'activité		
	Contrat de projet	L332-24 à L332-28	non

Principe du contrat unique :

Un agent ne peut avoir plusieurs contrats (deux ou plus) simultanément avec le même recteur ou avec plusieurs recteurs

La procédure de recrutement :

Le recrutement des agents contractuels doit être transparent, non discriminatoire et formalisé. Les offres doivent être publiées sur :

Choisir le service public (CSP), plateforme nationale obligatoire, et, pour l'Éducation nationale, sur Virtuo-recrutement / Rejoindre l'éducation nationale.

Pour les emplois permanents, une publicité obligatoire permet aux fonctionnaires de se porter candidats, conformément au décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 et à la circulaire du 27 décembre 2022 sur la publicité des emplois vacants.

Des viviers de candidatures sont constitués pour assurer le remplacement temporaire ou la suppléance des personnels titulaires. La plateforme Virtuo-recrutement et le site Rejoindre l'Éducation nationale sont utilisés pour centraliser, suivre et gérer ces candidatures.

LA REMUNERATION

La rémunération est fixée par l'autorité d'emploi selon :

- les fonctions exercées,
- la qualification requise et détenue,
- l'expérience professionnelle,

Pour les métiers en tension la rémunération peut être adaptée à la difficulté de recrutement.

A cette rémunération de base, s'ajoutent les indemnités auxquelles peuvent prétendre tous les agents publics (SFT, indemnité de résidence, PSC, remboursement domicile-travail, forfait mobilité durable et indemnité télétravail).

La rémunération peut comprendre soit un montant sous forme d'indice, soit un montant sous forme d'indice et un montant sous forme indemnitaire exprimé en euros, tenant compte des fonctions exercées.

Principes :

- ⇒ Grilles de rémunération fixées en référence à une catégorie d'emploi : **application des grilles indiciaires des agents titulaires** (1^{er} grade du corps)
- ⇒ Placement sur la grille en fonction de l'expérience professionnelle et du niveau de diplôme par référence au recrutement des agents titulaires : positionnement sur la grille en fonction du **niveau de l'emploi occupé**, de **l'expérience professionnelle acquise** dans la même catégorie d'emploi sur missions équivalentes et selon les mêmes règles de proratisation que les agents néo-titulaires, dans un souci de veiller à ce que l'agent contractuel ne soit pas placé à un IM plus favorable à celui dont il bénéficierait lors d'un classement à la nomination en qualité de fonctionnaire.
- ⇒ Evolution sur la grille en fonction de **l'ancienneté sur les mêmes fonctions** au regard de l'évaluation professionnelle annuelle : avancement sur la grille par référence à l'avancement des agents titulaires + 1 an dans la limite de 3 ans
- ⇒ **Particularité des agents contractuels exerçant les fonctions de SG d'EPL** : attribution d'un complément de rémunération correspondant à une ½ IFSE à partir de la deuxième année sur les fonctions de SG d'EPL. Date de mise en œuvre : 1^{er} septembre 2024.

Une **réévaluation au moins tous les trois ans** est obligatoire, sur la base de l'entretien professionnel. Elle n'est pas automatique : toute augmentation doit être justifiée par un changement de responsabilités ou une progression des compétences.
Ces règles concernent les **CDD comme les CDI**.

Emploi du niveau de la catégorie C sur des fonctions administratives et techniques ADJENES / ATRF

Grille au 1^{er} janvier 2024

Diplômes requis : brevet CAP BEP

Valorisation diplôme du Bac = + 1 échelon

Echelon	IM	Durée dans l'échelon	Durée cumulée pour atteindre l'échelon
1	366	2 ans	Sans expérience
2	367	2 ans	2 ans
3	368	2 ans	4 ans
4	369	2 ans	6 ans
5	370	2 ans	8 ans
6	371	2 ans	10 ans
7	372	3 ans	12 ans
8	373	3 ans	15 ans

9	376	3 ans	18 ans
10	377	3 ans	21 ans
11	387		24 ans et plus

Emploi du niveau de la catégorie B sur des fonctions administratives et techniques SAENES / TECH

Grille au 1^{er} janvier 2024

Diplôme requis : Baccalauréat

Valorisation diplôme Bac+2 (BTS, DUT) = + 1 échelon

Echelon	IM	Durée dans l'échelon	Durée cumulée pour atteindre l'échelon
1	373	3 ans	Sans expérience
2	374	3 ans	3 ans
3	375	3 ans	6 ans
4	376	3 ans	9 ans
5	377	3 ans	12 ans
6	386	3 ans	15 ans
7	401	3 ans	18 ans
8	420	3 ans	21 ans
9	436	3 ans	24 ans
10	446	3 ans	27 ans
11	462	3 ans	30 ans
12	482	3 ans	33 ans
13	508		36 ans et plus

Emploi du niveau de la catégorie A sur des fonctions administratives AAE

Grille au 1^{er} janvier 2024

Diplômes requis : Licence

Valorisation diplôme Bac + 4 (maîtrise, master 1) = + 1 échelon

Echelon	IM	Durée dans l'échelon	Durée cumulée pour atteindre l'échelon
1	395	2 ans 6 mois	Sans expérience
2	415	3 ans	2 ans 6 mois
3	435	3 ans	5 ans 6 mois
4	455	3 ans	8 ans 6 mois
5	485	3 ans	11 ans 6 mois
6	518	3 ans	14 ans 6 mois
7	550	3 ans	17 ans 6 mois
8	580	3 ans	20 ans 6 mois
9	610	3 ans	23 ans 6 mois
10	645	3 ans	26 ans 6 mois
11	678		29 ans 6 mois et plus

Emploi du niveau de la catégorie A sur des fonctions d'ingénieur.

Grille des ingénieurs contractuels :

[cf. circulaire Borne n°6434/SG du 3 janvier 2024 en annexe](#)

Emploi du niveau de la catégorie A sur des fonctions de médecin et infirmier de prévention

Grille des médecins et infirmiers de prévention contractuels :

cf. [grille Présance](#) en annexe

Emploi du niveau de la catégorie A sur des fonctions de médecins scolaires.

Grille des médecins scolaires contractuels au service des élèves

Niveau	IM	Durée	Durée cumulée (prise en compte de l'expérience professionnelle)
1	748	3 ans	A déterminer au moment du recrutement selon le profil Primo recrutement sur IM 748 ou sur IM 797 selon profil et expérience
2	797	3 ans	
3	835	3 ans	
4 (HEA)	895	3 ans	
5	930	3 ans	
6	977	3 ans	

Affectation en DSDEN, indiquer le secteur d'intervention sur le contrat

Possibilité de majoration en fonction des secteurs géographiques en tension et des situations particulières à étudier : profil particulier, mission particulière (coordination, mission de conseiller technique auprès du DASEN, ...), poste structurellement vacant, ...

Emploi du niveau de la catégorie A sur des fonctions d'assistants de service social au service des élèves.

Grille des assistants de service social contractuels au service des élèves

Niveau	IM	Durée	Durée cumulée (prise en compte de l'expérience professionnelle)
1	395	3 ans	Sans expérience
2	409	3 ans	3 ans
3	420	3 ans	6 ans
4	431	3 ans	9 ans
5	445	3 ans	12 ans
6	457	3 ans	15 ans
7	470	3 ans	18 ans
8	487	3 ans	21 ans
9	507	3 ans	24 ans
10	528	3 ans	27 ans
11	551	3 ans	30 ans
12	571	3 ans	33 ans
13	581	3 ans	36 ans
14	597	3 ans	39 ans

Affectation en DSDEN, indiquer le secteur d'intervention sur le contrat

Possibilité de majoration en fonction des secteurs géographiques en tension et des situations particulières à étudier : profil particulier, mission particulière (coordination, mission de conseiller technique auprès du DASEN, ...), poste structurellement vacant, ...

Emploi du niveau de la catégorie A sur des fonctions d'infirmiers.

Grille des infirmiers contractuels au service des élèves

Niveau	IM	Durée	Durée cumulée (prise en compte de l'expérience professionnelle)
1	444	2 ans	Sans expérience
2	473	2 ans	2 ans
3	496	3 ans	4 ans
4	517	3 ans	7 ans
5	540	3 ans	10 ans
6	567	3 ans	13 ans
7	599	3 ans	16 ans
8	629	3 ans	19 ans
9	659	3 ans	22 ans
10	694	3 ans	25 ans
11	727	3 ans	28 ans

Affectation en EPLE : majoration + 1 niveau si zone en tension (cf. liste des communes en tension)

Possibilité de majoration en fonction des secteurs géographiques en tension et des situations particulières à étudier : profil particulier, mission particulière (coordination, mission de conseiller technique auprès du DASEN, ...), poste structurellement vacant, ...

LE DEROULEMENT DU PARCOURS PROFESSIONNEL

L'académie met en place des dispositifs pour favoriser la professionnalisation et la fidélisation des agents contractuels.

- Afin qu'ils assurent leurs missions dans les meilleures conditions possibles, les agents contractuels sont susceptibles de suivre une formation d'adaptation à l'emploi dans les mêmes conditions que les titulaires, selon leurs expériences professionnelles acquises lors de précédentes fonctions.

- Au bout des six premiers mois d'exercice, un bilan avec le supérieur hiérarchique peut permettre d'identifier les compétences et les savoirs acquis et, le cas échéant, les pistes d'amélioration et de formation envisagées.

- Les personnels recrutés pour un besoin permanent en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel et de formation qui donne lieu à un compte rendu.

N.B. : Les personnels recrutés pour un besoin temporaire ne sont pas soumis aux dispositions de l'article 1-4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif à l'évaluation professionnelle. Il est toutefois opportun de procéder à une appréciation de la manière de servir de l'agent par le supérieur hiérarchique.

- Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux agents contractuels de la même manière qu'aux fonctionnaires. Les services veillent à l'accompagnement des agents qui souhaitent se présenter aux concours de la fonction publique

Un changement d'employeur est possible tout en conservant le CDI, sous réserve d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique

Les agents contractuels sont soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires et ils bénéficient des mêmes droits : action sociale, congés, télétravail.

RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES CDI

La rupture conventionnelle concerne uniquement les agents contractuels de droit public recrutés en CDI. Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent contractuel en CDI ou de l'administration, elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.

MISE A LA RETRAITE

Le contrat cesse dès lors que la personne a atteint la limite d'âge qui lui est applicable (cf. articles L.556-1 et suivants du CGFP ou s'il démissionne (sous réserve du préavis).

La limite d'âge des agents contractuels est fixée à 67 ans.

Toutefois, l'agent contractuel peut, sur autorisation, être maintenu en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans, et uniquement pour les médecins de prévention, jusqu'à 73 ans.

Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions et des reculs de limite d'âge prévus à l'article L. 556-12 du CGFP ne peut conduire l'agent contractuel à être maintenu en fonctions **au-delà de soixante-dix ans.**

**Pour le recteur et par délégation,
La secrétaire générale adjointe,
directrice des ressources humaines**

Céline Blanchard

ZONES EN TENSION - CADRE DE GESTION

CADRE DE GESTION AVANT R 2022

ENTREE DANS CADRE DE GESTION A PARTIR DE R 2022

COMMUNES	DPT	CADRE ACTUEL +1	PROPOSITION D'ENTREE DANS CADRE DE GESTION A +1
AUBENAS	07	X	
JOYEUSE	07		X
LAMASTRE	07	X	
LARGENTIERE	07		X
LE CHEYLARD	07	X	
LE TEIL	07	X	
LES VANS	07		X
MONTPEZAT	07	X	
ST AGREVE	07	X	
ST CIRGUES EN MONTAGNE	07	X	
ST PERAY	07		X
ST SAUVEUR DE MONTAGUT	07	X	
VALS LES BAINS	07	X	
VERNOUX EN VIVARAIS	07	X	
VILLENEUVE DE BERG	07	X	
BUIS LES BARONNIES	26	X	
DIE	26	X	
NYONS	26	X	
PIERRELATTE	26	X	
ST DONAT	26	X	
ST PAUL LES 3 CHATEAUX	26	X	
SUZE LA ROUSSE	26	X	
BOURG D OISANS	18		X
CHARVIEU-CHAVAGNAT	38	X	
L ISLE D ABREUIL	38		X
LA CROIX APPELLE EN VIVARCOIRS	38	X	
LA DOLE ST ANDRE	38		X
LA MOTTE D AVEILLANS	38		X
LA TOUR DU PIN	38		X
LE PONT DE BEAUVOISIN	38		X
MENS	38	X	
PONT DE CHERUY	38	X	
PONT EVEQUE	38	X	
ROUSSILLON	38	X	
SALAISE SUR SANNE	38	X	
SEYSSUEL	38	X	
ST GEORGES D ESPERANCHE	38	X	
ST JEAN DE BOURNAY	38		X
ST JEAN DE SOUDAIN	38		X
ST MAURICE L EXIL	38	X	
ST ROMAIN EN GAL	38	X	
TIGNIEU JAMEYZIEU	38	X	
VIENNE	38	X	
AIME	73	X	

BEAUFORT	73		X
BOURG ST MAURICE	73	X	
BOZEL	73	X	
MODANE	73	X	
MOUTIERS	73	X	
ST ETIENNE DE CUINES	73	X	
ST JEAN DE MAURIENNE	73	X	
ST MICHEL DE MAURIENNE	73	X	
ABONDANCE	74	X	
ANNECY	74		X
ANNECY LE VIEUX	74		X
ANNEMASSE	74	X	
BOEGE	74	X	
BON EN CHABLAIS	74	X	
BONNEVILLE	74	X	
BONS EN CHABLAIS	74	X	
CHAMONIX	74	X	
CRANVES SALES	74	X	
CRUSEILLES	74	X	
DOUVAIN	74	X	
EVIAN	74	X	
GAILLARD	74	X	
GROISY	74	X	
LA ROCHE SUR FORON	74	X	
MARIGNIL	74	X	
M. GEVE	74	X	
MEIGNECEL	74	X	
PASSY	74	X	
REIGNIER ESERY	74	X	
SALLANCHES	74	X	
SAMOENS	74	X	
SCIONZIER	74	X	
SEYSSSEL	74	X	
ST JEAN D AULPS	74	X	
ST JEORE EN FAUCIGNY	74	X	
ST JULIEN EN GENEVOIS	74	X	
ST PAUL EN CHABLAIS	74	X	
ST PIERRE EN FAUCIGNY	74	X	
TANINGES	74	X	
THONES	74	X	
THONON	74	X	
VILLE LA GRAND	74	X	