



Les personnels infirmiers au 1^{er} juin 2009 : quelques caractéristiques

Cette étude, réalisée sur l'année 2009, concernant la situation des personnels infirmiers du ministère de l'Éducation nationale, est initiée par le bureau de la gestion prévisionnelle des personnels BIATOSS (DGRH C1-1) de la Direction Générale des Ressources Humaines. L'objectif est de valoriser les informations concernant les personnels, en mettant à la disposition de la communauté éducative des éléments objectifs afin de dégager les caractéristiques de cette filière.

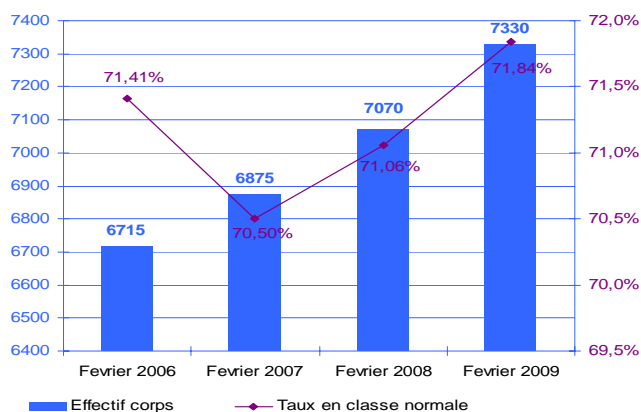
Effectifs et caractéristiques démographiques

Une augmentation des effectifs depuis 2006

Les données figurant dans cette étude sont issues de l'annuaire AGORA à la date du 1er juin 2009. Elles concernent les infirmiers en position d'activité et occupant un emploi de type « principal » dont l'imputation relève d'un programme du MEN ou du MESER.

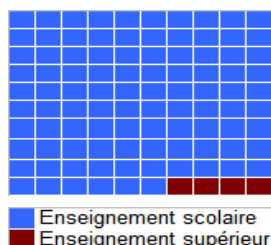
On constate une augmentation d'environ 9 % des effectifs entre février 2006 et février 2009. Cette augmentation est le résultat d'une politique visant à créer 300 équivalents temps plein (ETP) d'infirmier par an entre 2006 et 2010 afin d'atteindre l'objectif de la loi d'orientation d'avril 2005, qui prévoit que chaque établissement public du second degré bénéficie des services d'un(e) infirmier(e).

Evolution depuis 2006 des effectifs d'infirmiers



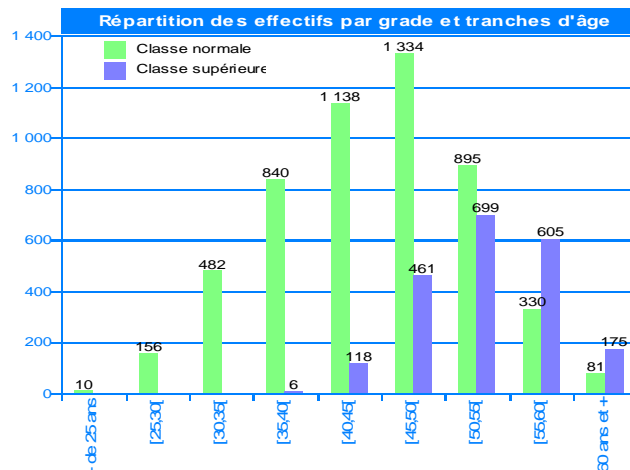
Une répartition par programme essentiellement sur l'enseignement scolaire

La quasi-totalité des infirmiers (7026 agents sur 7330, soit 96 %) sont affectés sur un programme de l'enseignement scolaire essentiellement sur le programme 230 - Vie de l'élève.



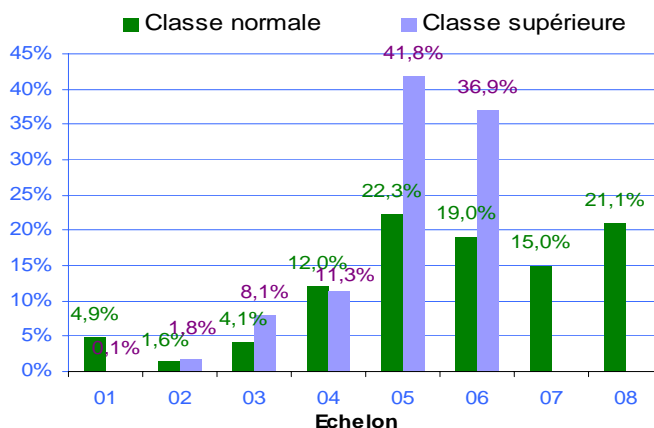
Répartition des effectifs par grade et tranche d'âge

C'est dans la tranche d'âge de 45/50 ans que les effectifs de la classe normale sont les plus importants et dans celle des 50/55 ans pour la classe supérieure.



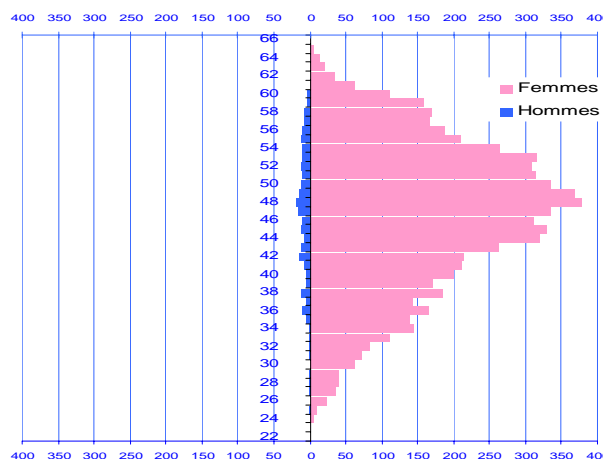
Répartition en % des effectifs par grade et échelon

28 % des effectifs sont en classe supérieure, 72 % en classe normale. En ce qui concerne la classe normale, 77,4 % de l'effectif est au 5^{ème} échelon et plus ; pour la classe supérieure, 78,7 % de l'effectif se situe au moins au 5^{ème} échelon et plus.



Une population presque exclusivement féminine

Les femmes représentent plus de 96 % des effectifs du corps ; par ailleurs, c'est à l'âge de 48 ans que l'effectif est le plus important.



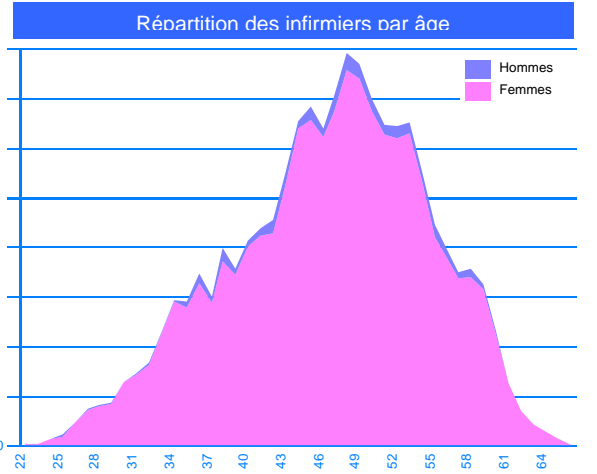
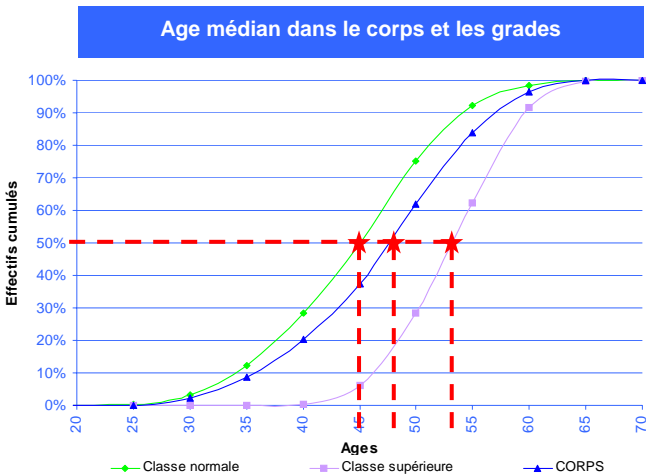
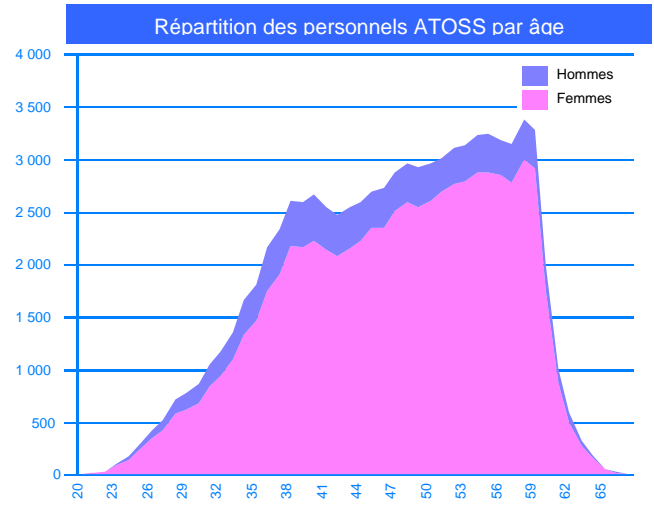
Une population dont l'âge se situe dans la moyenne des personnels ATOSS

L'âge moyen des infirmiers est de 46,5 ans. Il diffère peu selon le sexe.

Ages moyens des infirmiers par sexe et grade						
	Femmes	Age	Hommes	Age	Total	Age
Classe normale	5 080	44,0	186	43,9	5 266	44,0
	Min	22	Min	25	Min	22
	Max	65	Max	59	Max	65
Classe supérieure	1 979	52,7	85	52,6	2 064	52,7
	Min	35	Min	40	Min	35
	Max	66	Max	60	Max	66
Corps	7 059	46,5	271	46,6	7 330	46,5
	Min	22	Min	25	Min	22
	Max	66	Max	60	Max	66

Une répartition par âge assez équilibrée

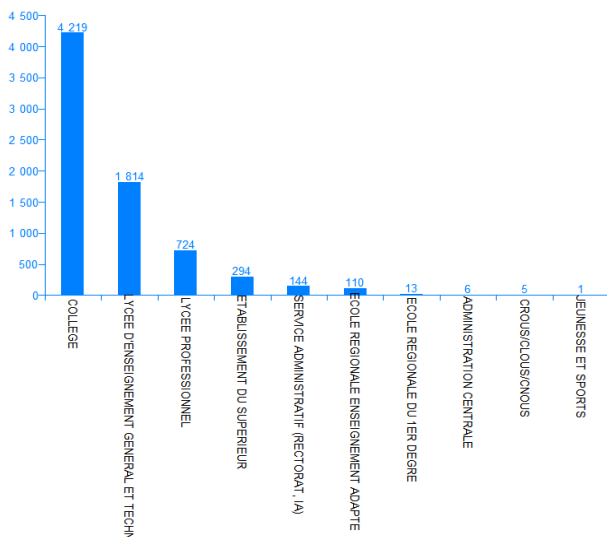
Concernant le corps des infirmiers, la pyramide des âges est assez équilibrée, allant de 22 à 66 ans avec un « pic » à 48 ans. Le pourcentage d'hommes est peu important.



L'âge médian est de 48 ans ; il est de 45 ans en classe normale et de 54 ans en classe supérieure

Une répartition des effectifs centrée majoritairement sur les collèges

La répartition des effectifs par type d'établissement fait apparaître la prépondérance du collège (57,56 %) suivi par le lycée d'enseignement général et technique (24,75 %) puis du lycée professionnel. Il est à noter que l'enseignement supérieur ne représente que 0,4 % des effectifs totaux.



Les âges moyens par académie

L'académie de Guyane affiche la moyenne d'âge la plus faible avec 43 ans, tandis que les académies de Paris et de Corse sont les plus âgées.

	Effectif en activité	
	Effectifs	Age moyen
AIX-MARSEILLE	323	47,3
AMIENS	242	44,1
ADM. CENTRALE	6	51,0
BESANCON	154	46,8
BORDEAUX	315	47,1
CAEN	165	47,2
CLERMONT-FERRAND	176	46,2
CORSE	40	49,2
CRETEIL	495	45,3
DIJON	193	46,1
GRENOBLE	357	46,8
GUADELOUPE	68	46,8
GUYANE	43	43,2
LILLE	545	45,0
LIMOGES	106	45,0
LYON	353	46,6
MARTINIQUE	63	47,1
MONTPELLIER	263	47,0
NANCY-METZ	280	46,0
NANTES	343	46,1
NICE	173	47,2
ORLEANS-TOURS	285	46,2
PARIS	168	49,4
POITIERS	191	46,2
REIMS	169	47,3
RENNES	324	47,3
REUNION	144	45,6
ROUEN	245	46,3
STRASBOURG	217	45,0
TOULOUSE	295	47,3
VERSAILLES	589	48,0
TOTAL	7 330	46,5

La carrière

Le concours externe comme mode d'accès dans le corps le plus courant avant 2003.

Le mode d'accès dans le corps le plus courant est celui du concours externe (plus du tiers des effectifs) alors que le concours interne représente à peine 20 %. Presque 30 % des effectifs ont passé le concours sur titre, c'est-à-dire ont été recrutés depuis 2003.

En effet depuis 2003, les infirmiers sont recrutés par la voie d'un concours unique sur titre.

	Effectifs	Taux
EMPLOI RESERVE MILITAIRE	99	1,4%
CONCOURS EXTERNE	2 835	38,7%
CONCOURS INTERNE	1 404	19,2%
CONCOURS RESERVE (LOI SAPIN 2001)	66	0,9%
CONCOURS UNIQUE SUR TITRE ET TRAVAUX	2 195	29,9%
DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION	551	7,5%
DETACH.SUITE RECLASS.POUR INAPTT.PHYS.	6	0,1%
INTEGRATION (HISTORIQUE)	105	1,4%
INTEGRATION PROTOCOLE DURAFOUR	32	0,4%
EMPLOI RESERVE HANDICAPE	37	0,5%
TOTAL	7 330	100,0%

Une politique de recrutement qui tend à augmenter le nombre de postes offerts depuis 2006

La politique de recrutement depuis 2006 tend à augmenter le nombre de postes offerts (+ 300 créations d'emplois depuis la loi de finances 2006), ce qui conduit à augmenter le nombre de postes pourvus.

Depuis 2006, le rendement reste stable (autour de 72 %) et a augmenté par rapport à 2003, 2004 et 2005 où il était d'environ 64 %. Néanmoins, depuis 2007, le seuil de rendement demeure à environ 75 % ; il existe donc un problème de vivier récurrent.

Année	Offerts	Pourvus	%
1997	272	178	65%
1998	512	527	103%
1999	606	569	94%
2000	512	402	79%
2001	543	399	73%
2002	702	497	71%
2003	666	440	66%
2004	554	345	62%
2005	433	276	64%
2006	698	499	71%
2007	671	492	73%
2008	708	513	72%
2009	700	525	75%

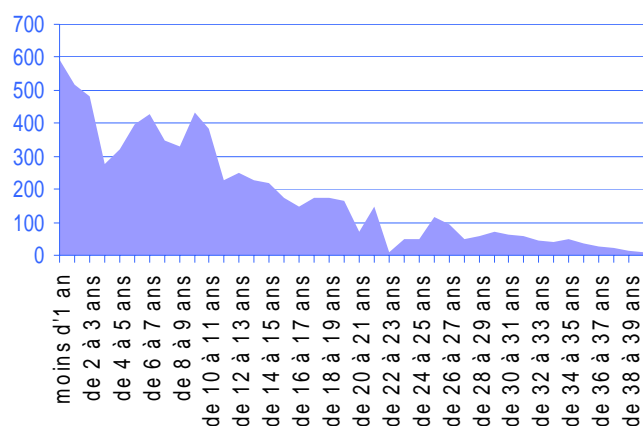
Un ratio promus-promouvables stable depuis 2006

Il a été établi à 10,8% jusqu'à 2008. Il augmente depuis 2009, jusqu'à 12,3% prévu pour 2011.

	Taux	Contingent
2006	10,8%	237
2007	10,8%	235
2008	10,8%	214
2009	11,3%	237

L'ancienneté dans le corps

Les infirmières sont un corps « jeune » puisque 56,4 % des effectifs cumulés ont une ancienneté égale ou inférieure à 10 ans.



La rémunération

La rémunération mensuelle indiciaire moyenne du corps est de 2033 €. Elle s'étend de 1902 € en classe normale à 2367 € en classe supérieure.

Classe normale	Indice majoré (I)	I*Valeur point	Effectifs	Crédits correspondants à la rémunération principale indiciaire	Rémunération principale indiciaire/agent
1	308	17 028	257	4 376 306 €	1 419 €
2	324	17 913	82	1 468 868 €	1 493 €
3	343	18 963	218	4 134 038 €	1 580 €
4	367	20 290	634	12 864 092 €	1 691 €
5	390	21 562	1 173	25 292 190 €	1 797 €
6	416	22 999	1 003	23 068 432 €	1 917 €
7	446	24 658	788	19 430 541 €	2 055 €
8	481	26 593	1 111	29 544 929 €	2 216 €
s/total			5 266	120 179 394 €	1 902 €
Classe supérieure	Indice majoré (I)	I*Valeur point	Effectifs	Crédits correspondants à la rémunération principale indiciaire	Rémunération principale indiciaire/agent
1	411	22 723	2	45 446 €	1 894 €
2	442	24 437	37	904 165 €	2 036 €
3	466	25 764	167	4 302 553 €	2 147 €
4	490	27 091	233	6 312 128 €	2 258 €
5	515	28 473	863	24 572 075 €	2 373 €
6	534	29 523	762	22 496 763 €	2 460 €
s/total			2 064	58 633 131 €	2 367 €
Somme			7 330	178 812 524 €	2 033 €

Une rémunération peu différente selon le sexe

Les hommes ont un indice majoré moyen légèrement supérieur en classe normale et légèrement inférieur en classe supérieure.

Les femmes ont un indice majoré moyen plus élevé que les hommes dans la classe supérieure, particulièrement dans le premier décile.

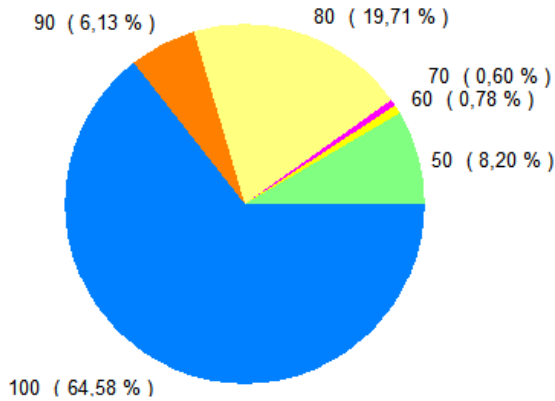
		Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile
Classe normale	Hommes	414	416	367	481
	Femmes	413	416	343	481
Classe supérieure	Hommes	511	515	466	534
	Femmes	514	515	490	534

La vie des personnels

Une part d'agent à temps partiel particulièrement importante

65 % des personnels infirmiers travaillent à temps plein; à titre de comparaison, les autres personnels ATOSS travaillant à temps plein représentent 79 %.

Répartition par quotités de service



Les femmes plus concernées par le temps partiel

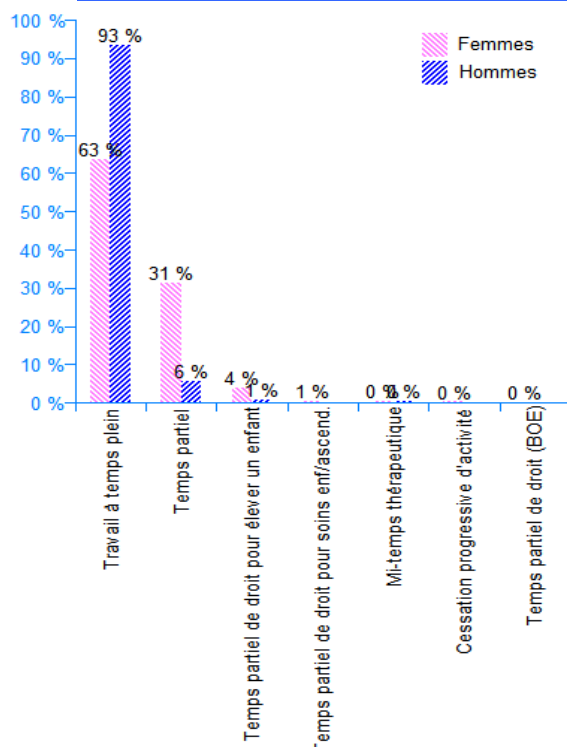
Dans le cadre d'une répartition par modalité de service, on constate que 31,38 % des femmes sont à temps partiel, contre 5,54 % des hommes ; 4 % des femmes bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant.

Il apparaît une grande différence entre les hommes et les femmes concernant le travail à temps plein (93 % des hommes sont à temps plein contre 63 % des femmes).

Ce sont surtout les femmes qui sont à temps partiel et, lorsqu'elles le sont, c'est le plus souvent à 80 %.

La proportion de celles qui travaillent à 50 % parmi le personnel infirmier est relativement importante (8,46 % des femmes contre 3,6 % pour les personnels féminins ATOSS).

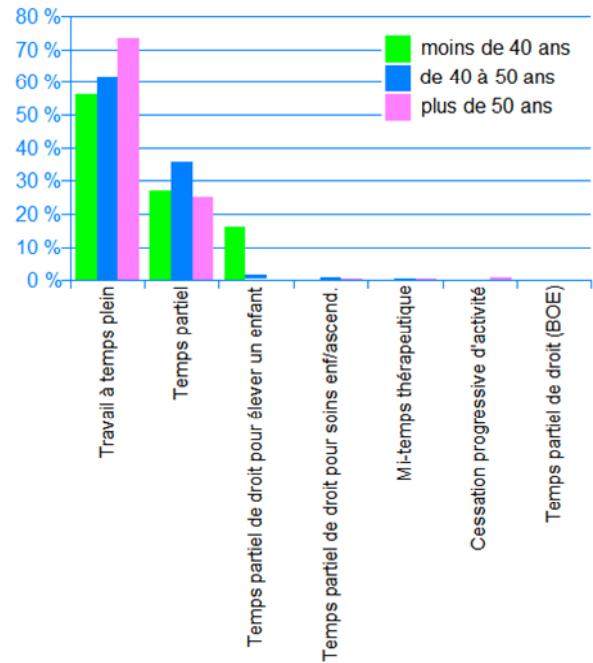
Proportion des modalités par genre



Répartition par tranches d'âges et modalités de service

Plus l'âge augmente, plus les infirmiers travaillent à temps plein. Le nombre d'infirmiers travaillant à temps partiel diminue à partir de 50 ans. C'est dans la tranche d'âge des 40 à 50 ans que le temps partiel est le plus important.

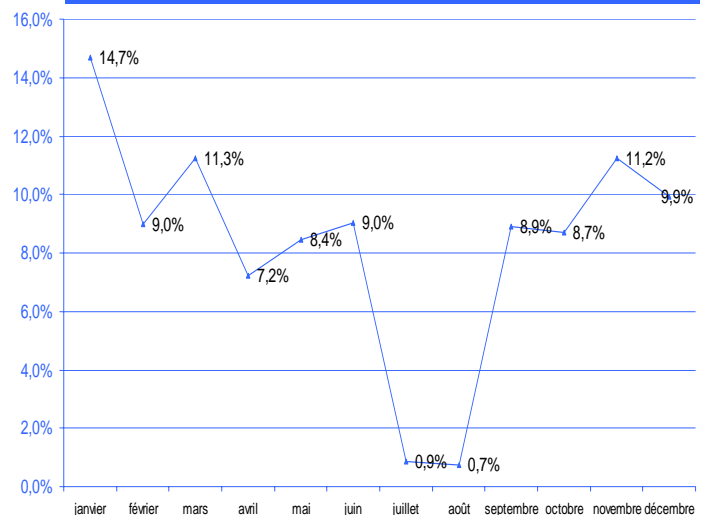
Répartition par tranches d'âge (Hommes et femmes)



Répartition des congés au cours de l'année 2008

Le nombre de congés pour cause de maladie pris dans l'année, se répartit essentiellement sur les périodes de janvier à mars et de novembre à décembre.

Répartition du nombre de congés au cours de l'année 2008 (%)



DGRH C1-1

Les fins de fonction

La répartition des départs en fin de fonction entre 2000 et 2008

On constate en 2008 une augmentation des départs en retraite et corrélativement une diminution des motifs de fin de fonction dans les autres cas (décès, démission, divers).

Répartition des départs en fin de fonctions entre 2000 et 2008

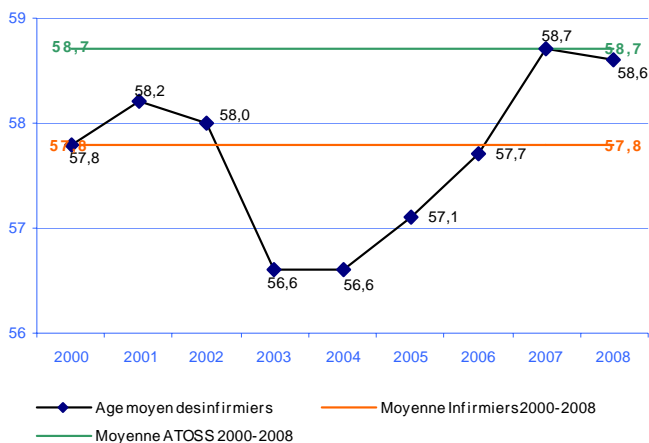
Année civile	Retraite	Fin de stage	Fin de détachement	Décès	Démission	Radiation	Autre S.I.	TOTAL
2000	161	11		3	3		4	182
2001	149	16	1	8	5		3	182
2002	150	15	5	7	9		9	195
2003	227	13	13	10	5		4	272
2004	147	10	18	3	10			188
2005	175	9	14	4	5	2	3	212
2006	182	15	21	4	3	1	1	227
2007	242	13	10	12	4	1	4	286
2008	264	14	8	5			1	292
	1 697	116	90	56	44	4	29	2 036

Des départs pour les infirmiers un peu plus tôt que les personnels ATOSS

Sur la période la période 2000/2008, les infirmières sont parties à un âge moyen de 57,8 ans, c'est-à-dire plus tôt que les personnels ATOSS pour qui l'âge moyen de départ en retraite est à 58,7 ans. C'est en 2003 et 2004 que les départs en retraite sont les plus bas (56,6 ans) pour remonter nettement en 2007 et 2008, respectivement à 58,7 et 58,6 ans.

Ceci s'explique par le passage de la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein de 37,5 ans en 2003 à 40 annuités pour une période de 5 ans, les personnes préférant garder le bénéfice d'une exigence moindre du nombre de trimestre.

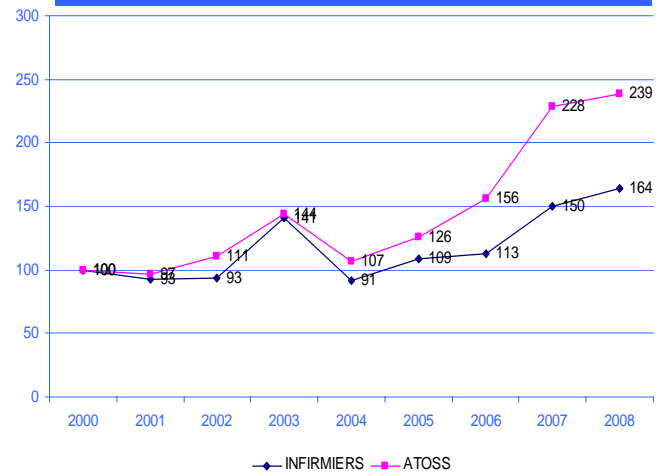
Age moyen des départs en retraite



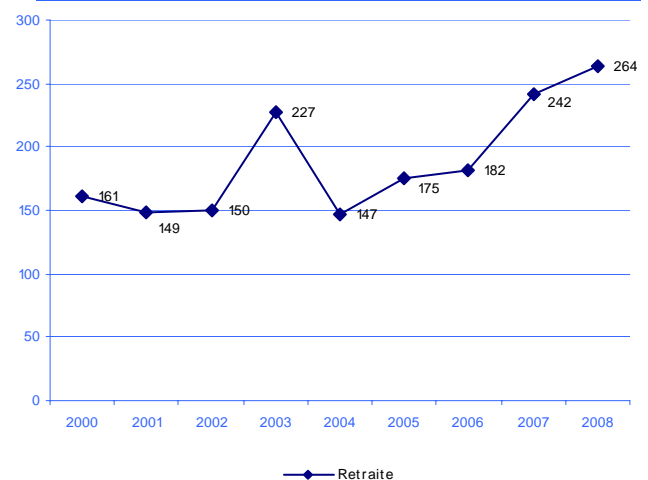
Une évolution des départs en retraite depuis 2000 moins importante que pour les personnels ATOSS...

La comparaison en base 100 des départs en retraite respectivement des infirmiers et des ATOSS fait apparaître une augmentation pour le corps des infirmiers et des ATOSS depuis 2000, mais plus importante pour les personnels ATOSS entre 2004 et 2008.

Evolution des départs en retraite en base 100 (Réf. 2000)



Evolution des départs en retraite dans le corps



On constate, sur la période 2000-2008, une augmentation des départs en retraite qui s'explique par le vieillissement de la population. D'autre part, les nouvelles mesures découlant de la loi de 2003 relative à la retraite (loi n°2003-775 du 21 août 2003), notamment l'allongement de la durée de cotisation qui est passée de 37,5 ans à 40 annuités, ont engendré un pic de départ en 2003 et une accélération des départs en 2007 et 2008.

On constate donc les effets de la réforme de 2003 sur les comportements de départs en retraite avant la réforme et après, en fonction du choix de l'âge de départ et selon le nombre de trimestres validés.

Situation des agents dans leur grade et échelon lors des départs en retraite en 2008

Le plus grand nombre de départs en retraite s'effectue au 5^{ème} et 8^{ème} échelon pour les infirmiers de classe normale et au 6^{ème} échelon terminal (presque 70 %) en ce qui concerne les infirmiers de classe supérieure.

Répartition par échelon en 2008

	02	03	04	05	06	07	08	TOTAL
Classe normale	1	8	18	11	8	17		63
Pourcentage		1,59 %	12,70 %	28,57 %	17,46 %	12,70 %	26,98 %	100 %
Classe supérieure	1	8	7	46	139			201
Pourcentage	0,50 %	3,98 %	3,48 %	22,89 %	69,15 %			100 %
	1	9	15	64	150	8	17	264

Encadré – Sources et champs de l'étude

Les sources

Les données figurant dans cette étude sont issues de l'annuaire AGORA (système d'information des ressources humaines concernant principalement les personnels ATOSS) ; celui-ci résulte de la consolidation des bases de données académiques et de celle de l'administration centrale, à la date du 1er juin 2009.

Le champ

Dans cette étude, les agents recensés sont ceux qui répondent aux critères suivants :

- Concernant les personnels en fonction :
 - Personnels titulaires ou stagiaires.
 - Personnels qui occupent un emploi budgétaire dont l'imputation relève d'un programme du MEN ou du MESR.
 - Personnels dont le support d'affectation est de type « principal » quel que soit l'emploi occupé.
 - Personnels en position d'activité (congé longue durée (CLD) compris).

Ne sont pas pris en compte :

- Les personnels en position interruptive d'activité : détachement, disponibilité, congé parental,...
 - Les contractuels.
 - Les agents en activité sans programme LOLF (sans support d'occupation).
 - Les adjoints techniques des établissements d'enseignement du ministère de l'Education nationale (ATEC) pour ce qui concerne les données des personnels ATOSS.
- Concernant les agents en fin de fonctions, sont pris en compte :
 - Les personnels titulaires ou stagiaires, sans distinction de programme.
 - Les personnels qui étaient en position d'activité avant la fin de fonction.
 - L'ensemble des motifs de sortie : Cessation définitive de fonction (retraite, décès, démission, radiation), changement de corps, fin de stage (hors fin de stage pour changement de corps/grade).

Illustration du champ de l'étude (agent en fonction au MEN/MESR)

