MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

MONOGRAPHIE

DES INFIRMIERES ET INFIRMIERS

DU MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

Numéro 01 – 2010

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ministère éducation nationale

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Présentation

Cette étude, réalisée en 2009, concernant la situation des infirmières et des infirmiers du ministère de l'Education nationale, est initiée par le bureau de 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 ce corps.
L'étude recense des données précises sur les effectifs, les volumes de recrutement, les promotions et les rémunérations, mais présente également un état des lieux de la vie des personnels.

Des éléments d'évolution ont été intégrés dans les commentaires afin d'avoir une vision plus dynamique.

Avertissement : Les informations présentées ici sont issues de requêtes exécutées avec des critères de sélections propres à la monographie. Par conséquent, ces informations ne doivent pas être utilisées à d'autres fins.

Les sources

Les données figurant dans cette étude sont issues des annuaires AGORA (système d'information des ressources humaines concernant principalement les personnels ATOSS), POPPEE BIB (filière bibliothèque) et POPPEE ITRF (filière ITRF). Ils résultent de la consolidation des bases de données académiques et de celle de l'administration centrale, **à la date du 1er juin 2009**.

D'autres données sont issues du bureau de gestion des personnels ATOSS (DGRH C2-1) et des tableaux de bord du bureau DGRH C1-1.

De plus, les données relatives aux consommations mensuelles des ETPT entre 2006 et 2009 sont issues de l'outil de décompte des emplois INDIA LOLF : module ODE, mis en place par la direction du Budget du ministère du Budget, des comptes publics et de la réforme de l'État. Seuls les agents dont la rémunération s'impute sur le titre II (hors établissements universitaires ayant accédé aux « responsabilités et compétences élargies » - RCE) sont pris en compte.

Les effectifs d'élèves et étudiants de l'enseignement public sont issus de l'édition 2009 de l'ouvrage « Repères et références statistiques » produit par la DEPP.

Les outils informatiques

Les outils qui ont permis d'élaborer les différentes illustrations sont les logiciels suivants :

- Le requêteur Business Objects 6.5
- Le tableur Excel 2003
- Le traitement de texte Word 2003
- Le logiciel Map-Info 7.0

Référence des textes

* Les corps des infirmier(e)s des services médicaux des administrations de l'état (dont celui relevant du Ministère de l'Education nationale) sont régis par le décret n° 94-1020 du 23 novembre 1994, qui précise notamment les modalités de recrutement et d'avancement. L'arrêté du 17 septembre 2003 fixe l'échelonnement indiciaire.
Le décret du 23 novembre 1994 précité précise notamment que les infirmiers de classe normale sont recrutés par *concours sur titre* : un des titres, certificats, diplômes ou autorisation suivants :

- soit le diplôme d'Etat d'infirmier(e), ou autres diplômes, certificats ou titres mentionnés aux articles L.4311-3 et L4311-4 du code de la santé publique.
- soit le diplôme d'Etat d'infirmier de secteur psychiatrique, conformément aux dispositions des articles L.4311-5 et L.4311-6 du code de la santé publique.
- soit l'autorisation d'exercer prévue aux articles L.4311-11 et L.4311-12 du code de la santé publique.

Il précise également que :

- les infirmier(e)s de classe supérieure sont recrutés *au choix* parmi les infirmier(e)s de classe normale qui ont atteint au moins le 5ème échelon et qui justifient de 10 ans des services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire ou de militaire dans un corps ou cadre d'emploi d'infirmier(e), dont 4 ans accomplis dans un des corps d'infirmier(e) de l'Etat.

- un *stage* est préalable à la titularisation et une bonification d'ancienneté de 12 mois est prévue lors de la nomination en qualité de stagiaire (excepté les fonctionnaires qui ont déjà bénéficié d'une bonification de même nature).

- une *reprise d'ancienneté* est prévue pour les services infirmiers accomplis antérieurement à la nomination dans le corps.

Le champ de l'étude

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

- Concernant les personnels en fonction (parties I, II et III) :

  Sont pris en compte
  - 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).

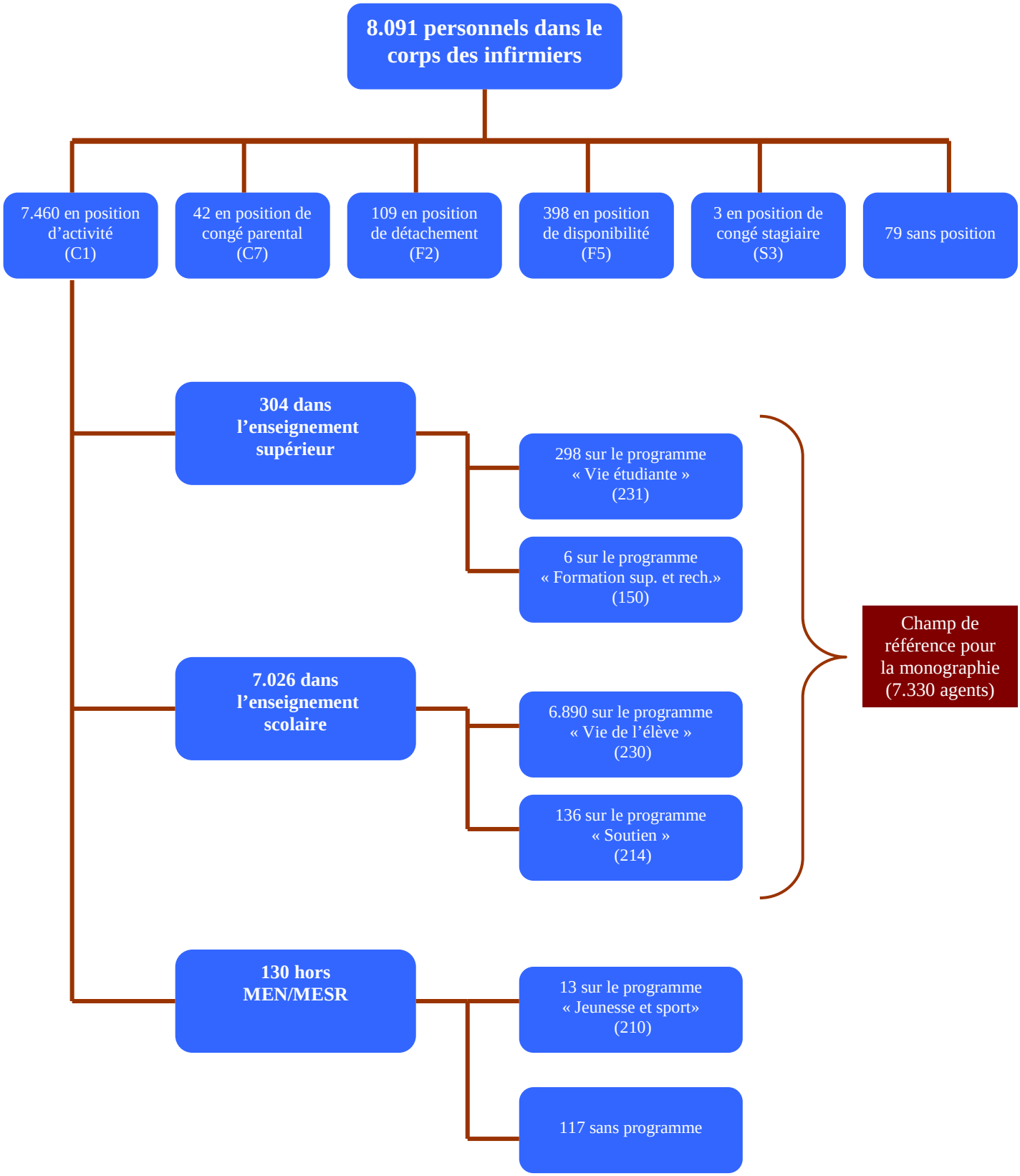
  Ne sont pas pris en compte :
  - Les personnels en position interruptive d'activité : détachement, disponibilité, congé parental,…
  - Les contractuels.
  - Les agents en activité sans programme LOLF identifié (dont le support d'occupation n'est pas connu).
  - Les élèves du 1er degré et les élèves et étudiants de l'enseignement privé.

- Concernant les agents en fin de fonctions (partie IV) :

  Sont pris en compte
  - Les personnels qui étaient titulaires ou stagiaires et qui occupaient un emploi budgétaire dont l'imputation relève d'un programme du MEN ou du MESR.
  - Les personnels qui étaient en position d'activité avant la fin de fonction.
  - L'ensemble des motifs de sortie : Cessation définitive de fonction, fin de fonction, fin de stage (hors fin de stage pour changement de corps/grade et les intégrations vers les collectivités territoriales).

<u>Remarque</u> : Les données de la partie « La mobilité » concernent l'année 2008 et non 2009, à la différence des autres éléments de la monographie.

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



Définitions et sigles

ADM CIV : Administrateur Civil
APV : Affectation à caractère prioritaire
ATEC : Adjoint Technique des Etablissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale
BIATOSS : (les personnels) Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Ouvriers, Sociaux et de Santé et des Bibliothèques
CLD : Congé Longue Durée
CLM : Congé Longue Maladie
CNOUS : Centre National des Œuvres Universitaires et Scolaires
CROUS : Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CPA : Cessation Progressive d'Activité
DECILES : Ce sont les valeurs qui partagent la distribution d'indices en dix parties égales. Ainsi, le premier décile est l'indice au-dessous duquel se situe 10 % des indices. Le dernier décile (le 9ème) est l'indice au-dessous duquel se situent 90 % des indices.
DGRH : Direction Générale des Ressources Humaines (du MEN et du MESR)
EN : Education Nationale
GPRH : Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines
INF : Infirmiers
LOLF : Loi Organique relative aux Lois de Finances, du 1er août 2001, qui se décline en missions, programmes, actions. Un programme regroupe les crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble cohérent d'actions relevant d'un même ministère.
MEDIANE : La médiane représente la valeur qui partage une population en deux parties égales (5ème décile)
MEN : Ministère de l'Education nationale
MESR : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MOYENNE : La moyenne représente la moitié de la valeur (exemple l'âge), à la différence de la médiane
PRO/PRO : Taux de promotion de grade, qui, appliqué au nombre de promouvables, permet de déterminer le nombre de promotions.
Programme 150 : Formations supérieures et recherche.
Programme 214 : Soutien de la politique de l'Education nationale.
Programme 230 : Vie de l'élève
Programme 231 : Vie étudiante
REP : Réseau Education Prioritaire
S.I : Système d'Information
ZEP : Zone d'éducation Prioritaire

Sommaire

I. Les effectifs et caractéristiques démographiques

A. Les effectifs…… 08
B. La répartition par sexe…… 21
C. La répartition par tranches d'âge…… 22
D. Les évolutions…… 31

II. La carrière

A. Les recrutements et promotions…… 34
B. Les rémunérations…… 38
C. La mobilité…… 41

III. La vie des personnels

A. Lieux d'exercice…… 43
B. Quotité de travail…… 46
C. Les congés …… 52

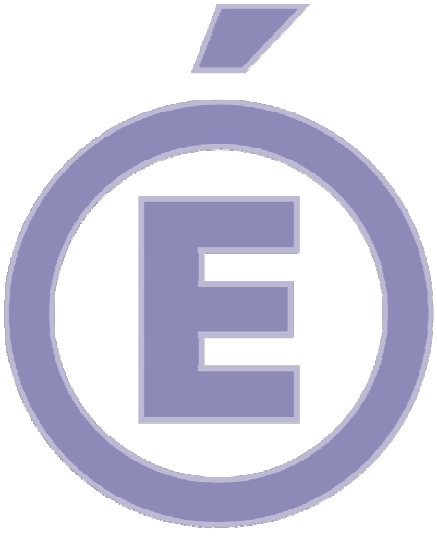
IV. Les fins de fonctions

A. Les départs…… 56
B. La retraite…… 60
C. Lieux d'exercice lors du départ…… 68

V. Conclusion

A. Conclusion…… 72

EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES

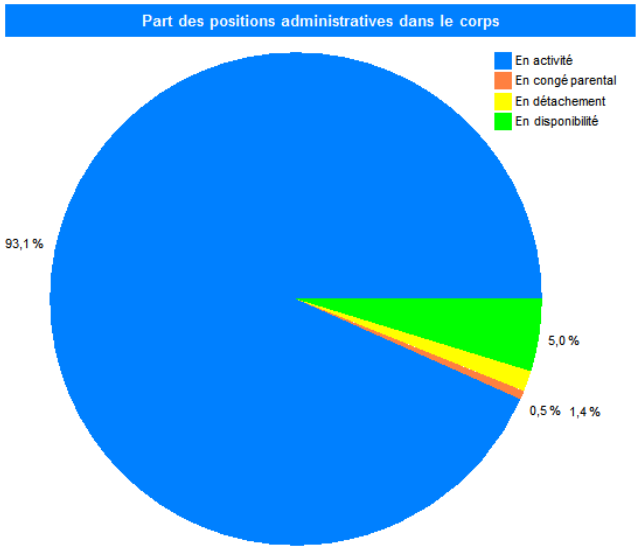


Ensemble des personnels présents dans l'annuaire AGORA (position dans l'académie)

Positions administratives	Positions administratives détaillées	Effectifs
En activité	DOMAINE D'ACTIVITE NON PRECISE	1
En activité	EN ACTIVITE DS ACAD./DEP./ADM.CENT./ETAB	7 091
En activité	EN ATTENTE APRES REINTEGRATION	4
En activité	GERE DANS LA BASE MAIS PAYE AILLEURS	352
En activité	MOBILITE PAR DETACH. A L'E.N. (ADM CIV)	1
En activité	MT EN FCT - DUREE SERVICE NON ATTEINTE	1
En activité	NON TIT: ABSENCE DE PERIODE INTERRUPTIVE	10
En activité	PAYE DS LA BASE MAIS GERE DS 1 AUTRE BAS	1
En activité		**7 460**
En congé parental	CONGE PARENTAL	42
En congé parental		**42**
En détachement	DETACH.ADM.ETB.PUB.OU ENT PUB SS PENSION	8
En détachement	DETACH. COLLECTIVITE TERRITORIALE	59
En détachement	DETACH.MISSION INTERET PUB. A L'ETRANGER	2
En détachement	DET. AUTRE CORPS AUTRE SI OU ADM.	10
En détachement	DET. AUTRE CORPS MEME SI	1
En détachement	DET.EMPLOI CONDUIS. A PENSION AUTRE SI	20
En détachement	DET. EMPLOI CONDUIS. A PENSION MEME SI	3
En détachement	DET.STAGE PREA A TIT. AUT.CORPS MEME SI	1
En détachement	DET.STAGE PREA A TIT. AUTRE SI OU ADM.	5
En détachement		**109**
En disponibilité	DISPO D'OFFICE APRES CLD,CLM OU CMO	2
En disponibilité	DISPO POUR ACTIVITE DANS ENTREPRISE	1
En disponibilité	DISPO POUR CONVENANCES PERSONNELLES	286
En disponibilité	DISPO POUR CREER UNE ENTREPRISE	3
En disponibilité	DISPO POUR ELEVER ENFANT MOINS DE 8 ANS	10
En disponibilité	DISPO POUR ETUDES OU RECHERCHES	2
En disponibilité	DISPO POUR SOINS ASCENDANT MALADIE GRAVE	1
En disponibilité	DISPO POUR SOINS CONJOINT MALADIE GRAVE	1
En disponibilité	DISPO POUR SOINS ENFANT MALADIE GRAVE	1
En disponibilité	DISPO POUR SUIVRE SON CONJOINT	89
En disponibilité	DISPO SOINS ENFANT A CHARGE/HANDICAPE	2
En disponibilité		**398**
NC	STAG.:CONGE ELEVER ENFANT MOINS DE 8 ANS	1
NC	STAG.:CONGE POUR CONVENANCE PERSONNELLE	2
NC		**3**
NC		79
NC		**79**
TOTAL		**8 091**

Source : DGRH C1-1

Répartition des personnels présents dans l'annuaire AGORA



La répartition des effectifs des infirmier(e)s, tous programmes confondus, fait apparaitre que 93,1% du corps est en activité (7460 sur un total de 8091), 5,0 % en disponibilité, 1,4 % en détachement et 0,5 % en congé parental.

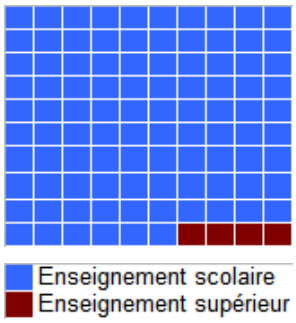
Répartition des personnels en activité sur un programme LOLF de l'enseignement scolaire ou de l'enseignement supérieure (base de l'analyse)

Enseignement	Position administrative	Positions administratives détaillées	Effectifs
SCOLAIRE	En activité	DOMAINE D'ACTIVITE NON PRECISE	1
	En activité	EN ACTIVITE DS ACAD./DEP./ADM.CENT./ETAB	7008
	En activité	EN ATTENTE APRES REINTEGRATION	3
	En activité	GERE DANS LA BASE MAIS PAYE AILLEURS	1
	En activité	MOBILITE PAR DETACH. A L'E.N. (ADM CIV)	1
	En activité	MT EN FCT - DUREE SERVICE NON ATTEINTE	1
	En activité	NON TIT: ABSENCE DE PERIODE INTERRUPTIVE	10
	En activité	PAYE DS LA BASE MAIS GERE DS 1 AUTRE BAS	1
SUPERIEUR	En activité	EN ACTIVITE DS ACAD./DEP./ADM.CENT./ETAB	9
	En activité	GERE DANS LA BASE MAIS PAYE AILLEURS	295
			7330

Source : DGRH C1-1

Rappel : Le champ de référence à partir duquel la monographie regroupe les agents affectés sur les programmes de l'enseignement scolaire et supérieur uniquement, à l'exclusion des agents affectés sur les programmes 210 et 219 (jeunesse et sport), des agents dont le programme budgétaire d'affectation n'est pas renseigné dans la base de données, et des agents affectés dans un autre ministère. Les effectifs de référence sont donc de 7330 agents.

Programmes de rémunération



96 % des infirmiers sont affectés sur un programme de l'enseignement scolaire.

	SCOLAIRE			SUPERIEUR			
	Vie de l'élève	Soutien	Sous total	Formations supérieures et recherche	Vie étudiante	Sous total	
Classe normale	5 068	37	5105	5	156	161	5 266
Classe supérieure	1 822	99	1921	1	142	143	2 064
Somme	6 890	136	7026	6	298	304	7 330

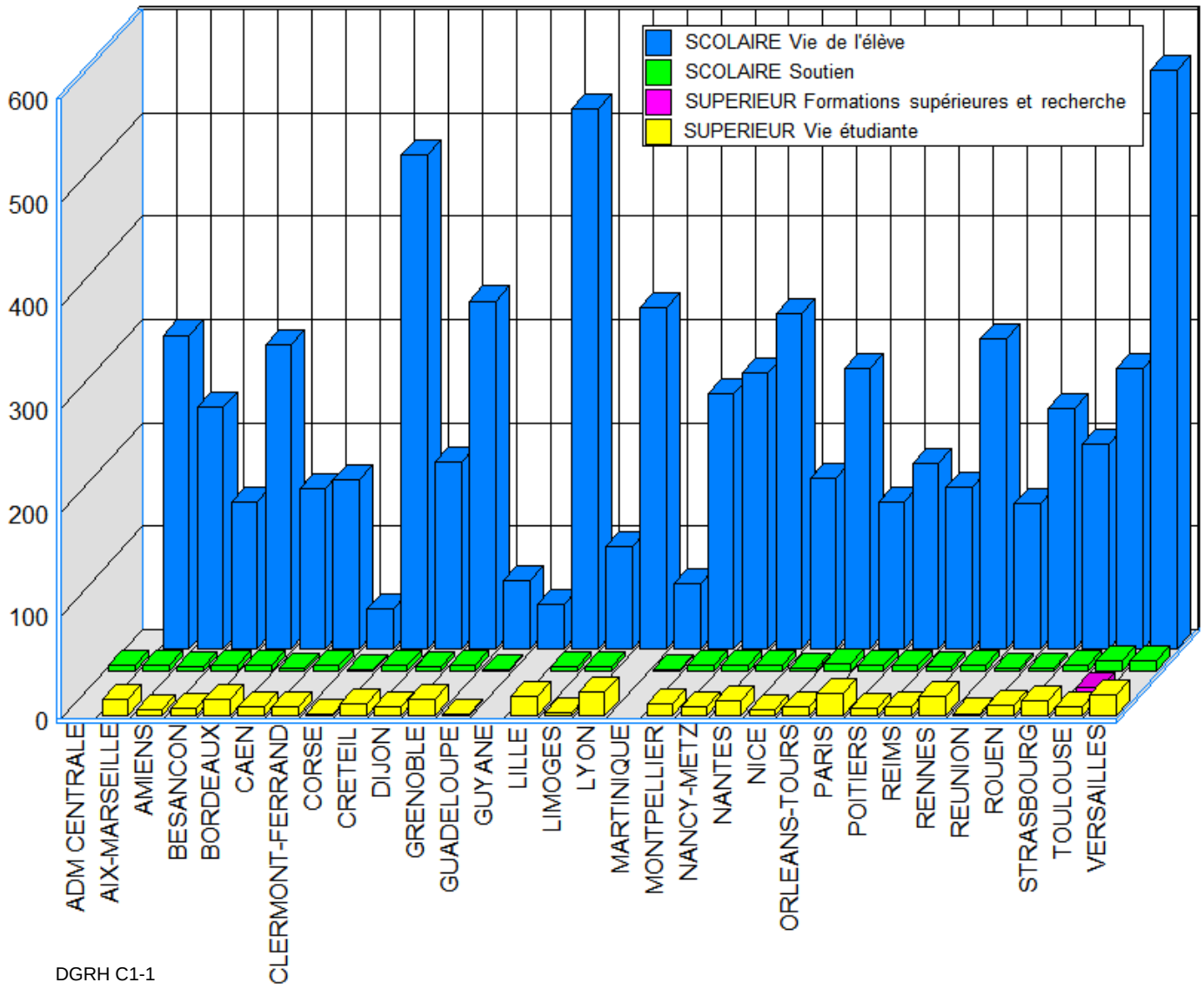
DGRH C1-1

	SCOLAIRE			SUPERIEUR			
	Vie de l'élève	Soutien	Sous total	Formations supérieures et recherche	Vie étudiante	Sous total	
ADM CENTRALE		6	6				6
AIX-MARSEILLE	303	5	308		15	15	323
AMIENS	233	4	237		5	5	242
BESANCON	142	5	147		7	7	154
BORDEAUX	294	6	300		15	15	315
CAEN	154	3	157		8	8	165
CLERMONT-FERRAND	163	5	168		8	8	176
CORSE	38	1	39		1	1	40
CRETEIL	478	5	483		12	12	495
DIJON	180	4	184		9	9	193
GRENOBLE	336	6	342		15	15	357
GUADELOUPE	66	1	67		1	1	68
GUYANE	43		43				43
LILLE	522	4	526		19	19	545
LIMOGES	99	4	103		3	3	106
LYON	330		330		23	23	353
MARTINIQUE	62	1	63				63
MONTPELLIER	246	6	252		11	11	263
NANCY-METZ	267	5	272		8	8	280
NANTES	324	5	329		14	14	343
NICE	165	3	168		5	5	173
ORLEANS-TOURS	270	7	277		8	8	285
PARIS	141	6	147		21	21	168
POITIERS	179	5	184		7	7	191
REIMS	156	4	160		9	9	169
RENNES	300	5	305		19	19	324
REUNION	140	2	142		2	2	144
ROUEN	232	3	235		10	10	245
STRASBOURG	198	5	203		14	14	217
TOULOUSE	270	10	280	6	9	15	295
VERSAILLES	559	10	569		20	20	589
Somme	6 890	136	7026	6	298	304	7 330

DGRH C1-1

La quasi-totalité des effectifs des personnels infirmiers est affecté sur le programme de l'enseignement scolaire (pour 96 % d'entre eux) et essentiellement sur le programme 230 - Vie de l'élève.
4 % sont donc affectés sur le programme de l'enseignement supérieur, en quasi-totalité sur le programme 231 - Vie de l'étudiant.

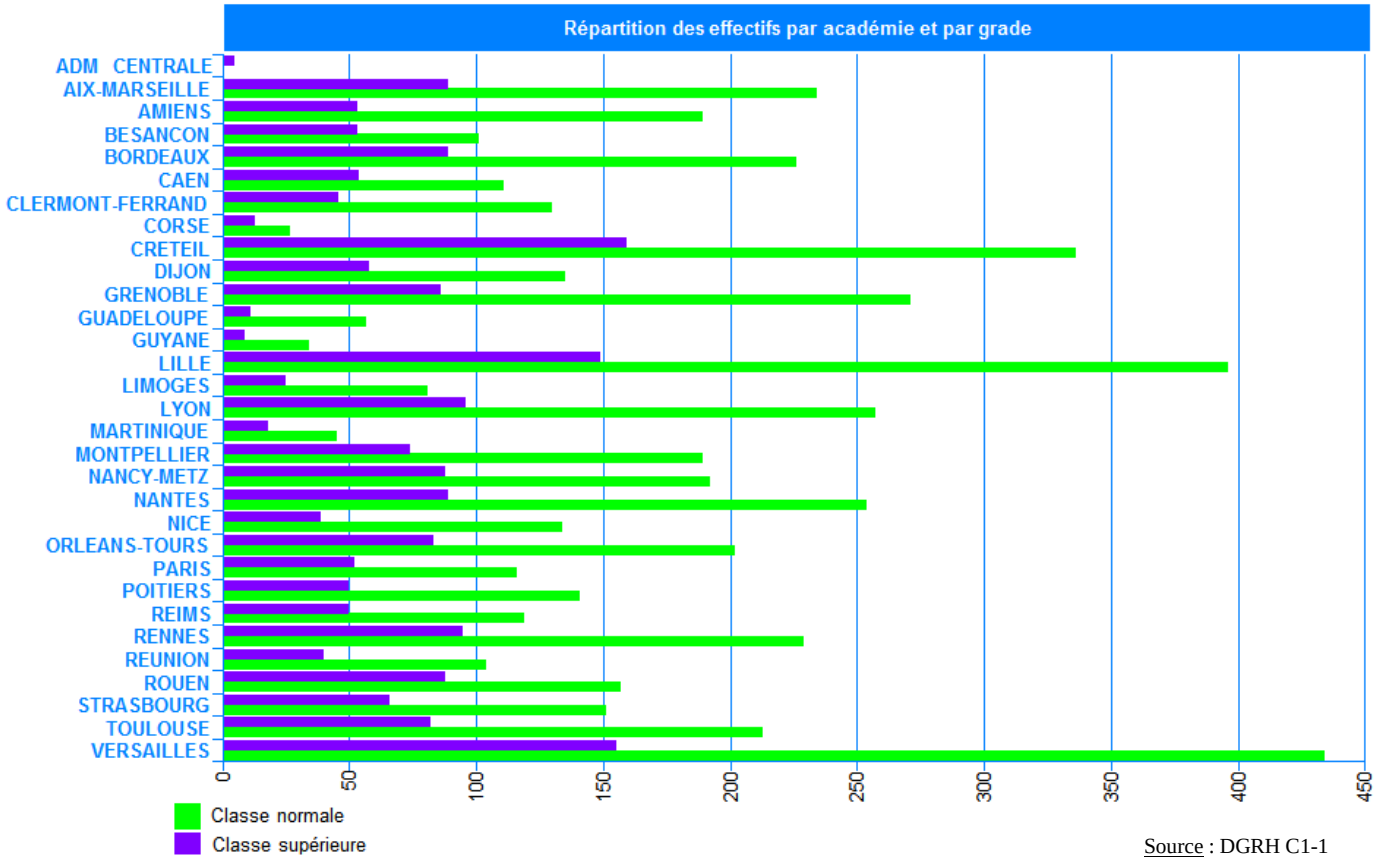
Répartition des personnels par académies et programmes budgétaires



DGRH C1-1

7330 personnels infirmiers sont répartis sur les académies, en fonction du nombre d'élèves et d'étudiants: se trouvent en tête l'académie de Versailles, suivi par celle de Lille, Créteil et Grenoble.

Répartition par académie des agents



Source : DGRH C1-1

Lecture : *L'académie d'Aix-Marseille représente 4,41 % des effectifs par rapport à l'ensemble des académies (100 %).*
Pour chaque classe (normale ou supérieure), le poids relatif de chaque académie a été établi par rapport à l'ensemble des académies représentant 100 %.
Les pourcentages sont à lire verticalement.

Le tableau ci-contre fait apparaître les effectifs de la classe normale et de la classe supérieure pour chaque académie.

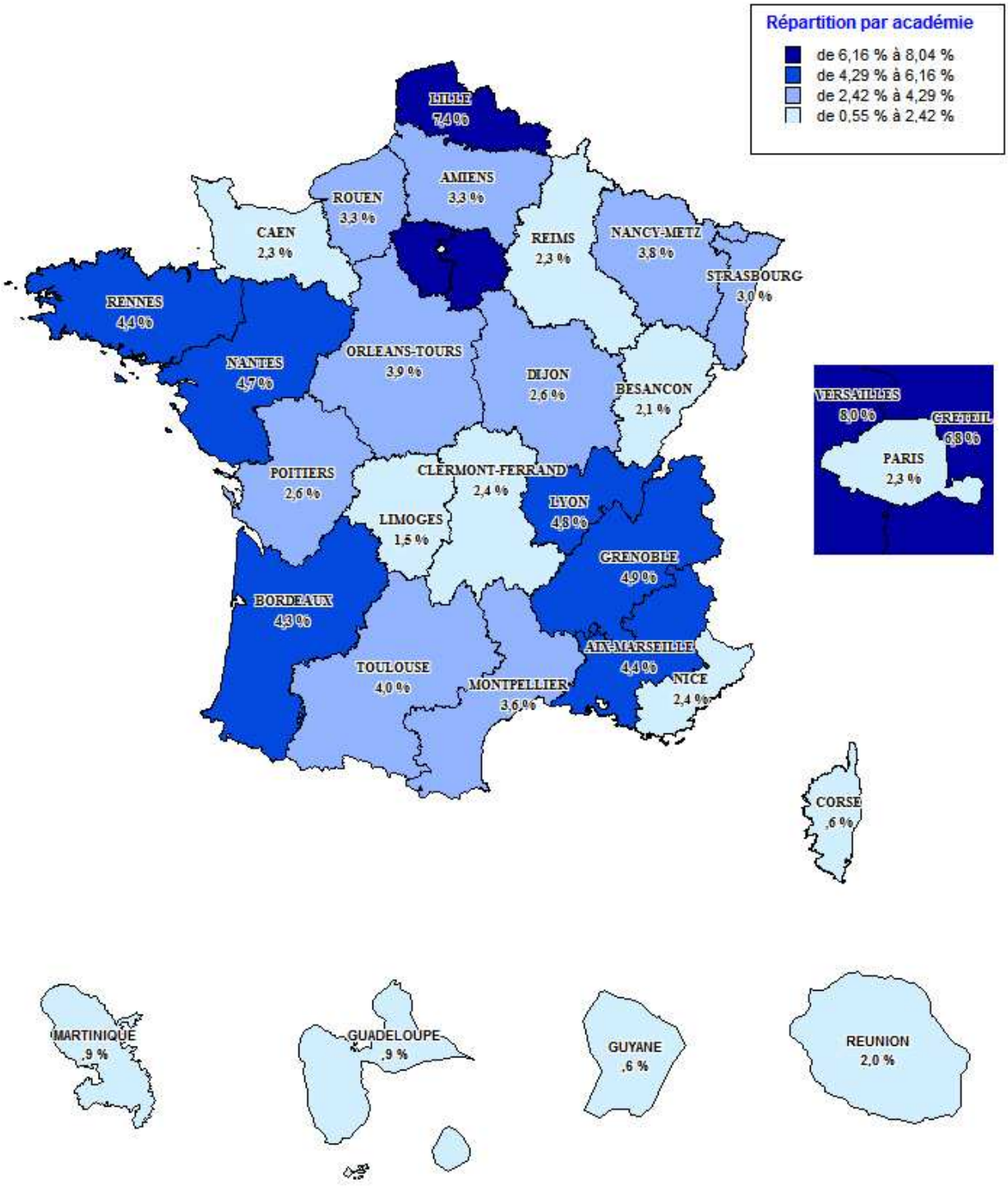
Répartition des effectifs par académie et par grade

	Classe normale	Pourcentage	Classe supérieure	Pourcentage	Somme	Pourcentage
ADM CENTRALE	1	0,02 %	5	0,24 %	6	0,08 %
AIX-MARSEILLE	234	4,44 %	89	4,31 %	323	4,41 %
AMIENS	189	3,59 %	53	2,57 %	242	3,30 %
BESANCON	101	1,92 %	53	2,57 %	154	2,10 %
BORDEAUX	226	4,29 %	89	4,31 %	315	4,30 %
CAEN	111	2,11 %	54	2,62 %	165	2,25 %
CLERMONT-FERRAND	130	2,47 %	46	2,23 %	176	2,40 %
CORSE	27	0,51 %	13	0,63 %	40	0,55 %
CRETEIL	336	6,38 %	159	7,70 %	495	6,75 %
DIJON	135	2,56 %	58	2,81 %	193	2,63 %
GRENOBLE	271	5,15 %	86	4,17 %	357	4,87 %
GUADELOUPE	57	1,08 %	11	0,53 %	68	0,93 %
GUYANE	34	0,65 %	9	0,44 %	43	0,59 %
LILLE	396	7,52 %	149	7,22 %	545	7,44 %
LIMOGES	81	1,54 %	25	1,21 %	106	1,45 %
LYON	257	4,88 %	96	4,65 %	353	4,82 %
MARTINIQUE	45	0,85 %	18	0,87 %	63	0,86 %
MONTPELLIER	189	3,59 %	74	3,59 %	263	3,59 %
NANCY-METZ	192	3,65 %	88	4,26 %	280	3,82 %
NANTES	254	4,82 %	89	4,31 %	343	4,68 %
NICE	134	2,54 %	39	1,89 %	173	2,36 %
ORLEANS-TOURS	202	3,84 %	83	4,02 %	285	3,89 %
PARIS	116	2,20 %	52	2,52 %	168	2,29 %
POITIERS	141	2,68 %	50	2,42 %	191	2,61 %
REIMS	119	2,26 %	50	2,42 %	169	2,31 %
RENNES	229	4,35 %	95	4,60 %	324	4,42 %
REUNION	104	1,97 %	40	1,94 %	144	1,96 %
ROUEN	157	2,98 %	88	4,26 %	245	3,34 %
STRASBOURG	151	2,87 %	66	3,20 %	217	2,96 %
TOULOUSE	213	4,04 %	82	3,97 %	295	4,02 %
VERSAILLES	434	8,24 %	155	7,51 %	589	8,04 %
FRANCE	5 266	100,00 %	2 064	100,00 %	7 330	100,00 %

Source : DGRH C1-1

Répartition des effectifs par académie

Répartition du nombre des infirmiers par académie

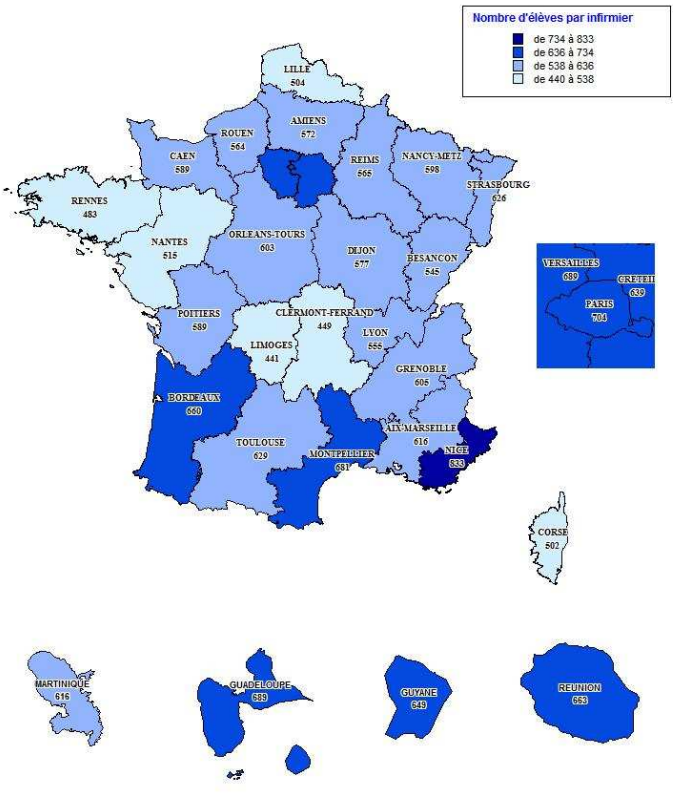


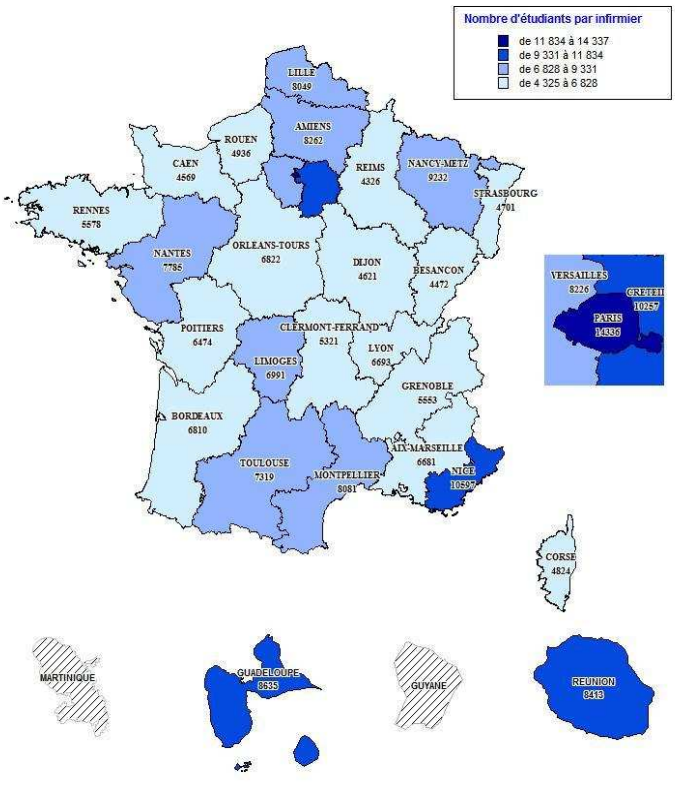
Source : Annuaire AGORA, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

Lecture de la carte : *Sur l'ensemble des effectifs d'infirmier(e), 7,4 % sont présents dans l'académie de Lille.*

Répartition des infirmiers par rapport à l'ensemble des élèves et étudiants

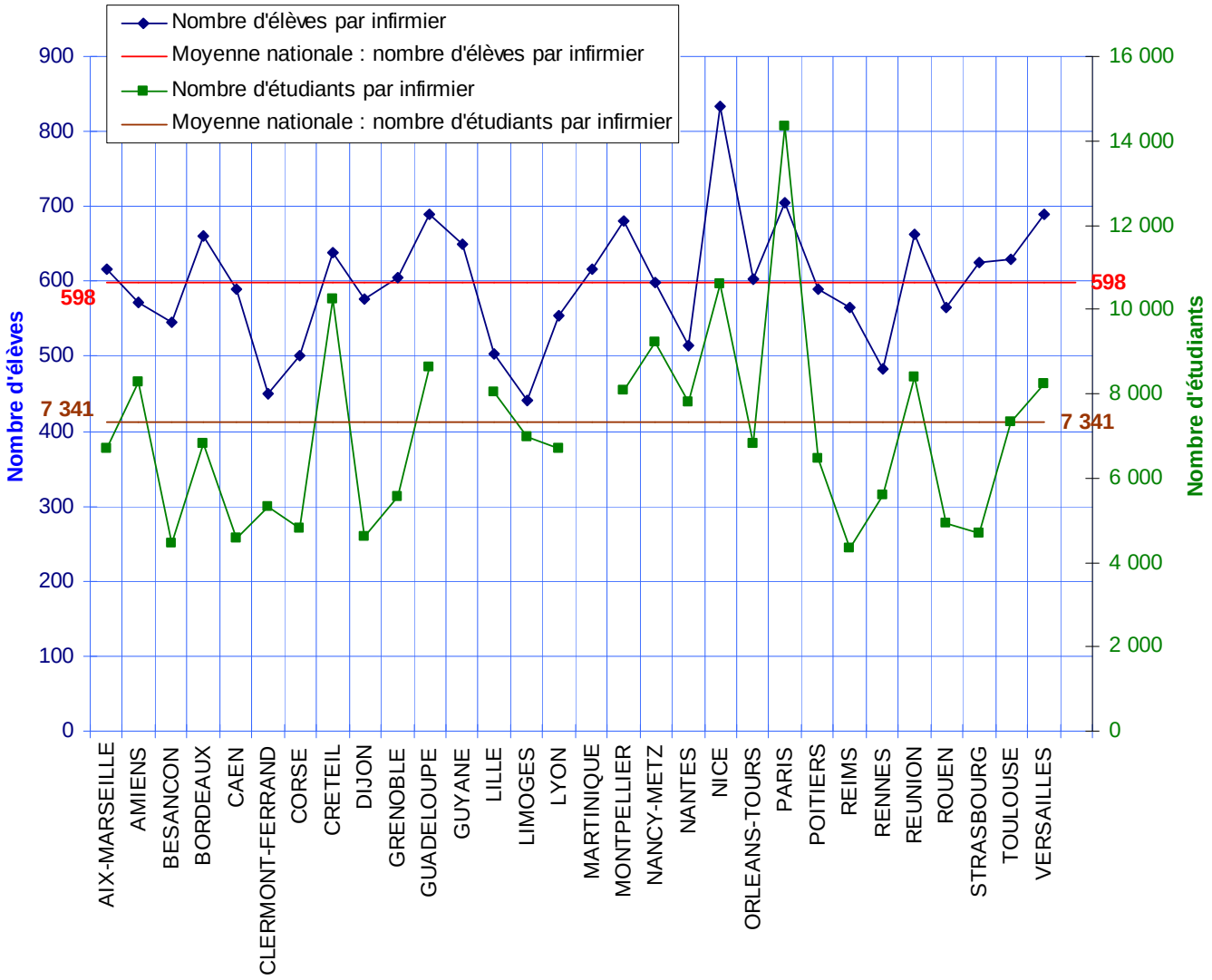
	ENSEIGNEMENT SCOLAIRE			ENSEIGNEMENT SUPERIEUR			TOTAL MEN/MESR		
	Nombre d'infirmiers	Nombre d'élèves	Nombre d'élèves par infirmier	Nombre d'infirmiers	Nombre d'étudiants	Nombre d'étudiants par infirmier	Nombre d'infirmiers	Nombre d'élèves et étudiants	Nombre d'élèves et d'étudiants par infirmier
ADM CENTRALE	6	0	0	0	0	-	6	0	0
AIX-MARSEILLE	308	189 858	616	15	100 221	6 681	323	290 079	898
AMIENS	237	135 504	572	5	41 311	8 262	242	176 815	731
BESANCON	147	80 160	545	7	31 307	4 472	154	111 467	724
BORDEAUX	300	197 930	660	15	102 144	6 810	315	300 074	953
CAEN	157	92 539	589	8	36 550	4 569	165	129 089	782
CLERMONT-FERRAND	168	75 468	449	8	42 567	5 321	176	118 035	671
CORSE	39	19 580	502	1	4 824	4 824	40	24 404	610
CRETEIL	483	308 396	639	12	123 086	10 257	495	431 482	872
DIJON	184	106 160	577	9	41 592	4 621	193	147 752	766
GRENOBLE	342	206 846	605	15	83 294	5 553	357	290 140	813
GUADELOUPE	67	46 137	689	1	8 635	8 635	68	54 772	805
GUYANE	43	27 913	649	0	2 663		43	30 576	711
LILLE	526	264 913	504	19	152 927	8 049	545	417 840	767
LIMOGES	103	45 420	441	3	20 972	6 991	106	66 392	626
LYON	330	183 168	555	23	153 941	6 693	353	337 109	955
MARTINIQUE	63	38 792	616	0	8 831		63	47 623	756
MONTPELLIER	252	171 721	681	11	88 895	8 081	263	260 616	991
NANCY-METZ	272	162 710	598	8	73 853	9 232	280	236 563	845
NANTES	329	169 549	515	14	108 991	7 785	343	278 540	812
NICE	168	139 940	833	5	52 983	10 597	173	192 923	1 115
ORLEANS-TOURS	277	166 938	603	8	54 578	6 822	285	221 516	777
PARIS	147	103 483	704	21	301 057	14 336	168	404 540	2 408
POITIERS	184	108 435	589	7	45 320	6 474	191	153 755	805
REIMS	160	90 440	565	9	38 931	4 326	169	129 371	766
RENNES	305	147 405	483	19	105 977	5 578	324	253 382	782
REUNION	142	94 174	663	2	16 825	8 413	144	110 999	771
ROUEN	235	132 655	564	10	49 359	4 936	245	182 014	743
STRASBOURG	203	127 068	626	14	65 812	4 701	217	192 880	889
TOULOUSE	280	176 208	629	15	109 784	7 319	295	285 992	969
VERSAILLES	569	392 316	689	20	164 515	8 226	589	556 831	945
TOTAL	7 026	4 201 826	598	304	2 231 745	7 341	7 330	6 433 571	878





Source : Annuaire AGORA, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

Répartition par académie du nombre d'infirmiers par rapport à l'ensemble des élèves et des étudiants



Le premier constat est que le nombre d'étudiants par infirmier est beaucoup plus important que le nombre d'élèves par infirmier ; en effet, la moyenne est de 7341 étudiants par infirmier dans l'enseignement supérieur alors qu'elle est de 598 dans l'enseignement secondaire. La moyenne est de 878 élèves et étudiants pour un infirmier.
Ce sont les académies de Paris, Nice, Montpellier, Toulouse et Versailles qui sont les moins bien dotées en personnels infirmiers lorsque l'on prend le total des élèves et des étudiants.

Si on observe le ratio du nombre d'élèves par infirmier pour chaque académie, il apparait que ce sont celles de Nice, puis Paris, la Guadeloupe, Versailles, Montpellier, La Réunion et Bordeaux qui ont le nombre d'élèves le plus important.
Enfin, en ce qui concerne le nombre d'étudiants par infirmier, ce sont respectivement les académies de Paris, Nice, Créteil, Nancy-Metz, et La Réunion qui en ont le plus.

Des disparités existent donc entre les académies ; dans les deux cas, c'est dans les académies de Paris et celles du sud (Nice) que les infirmiers ont en charge le plus d'élèves ou d'étudiants.

Répartition des effectifs par académie et par grade

Proportion des grades dans le corps par académie

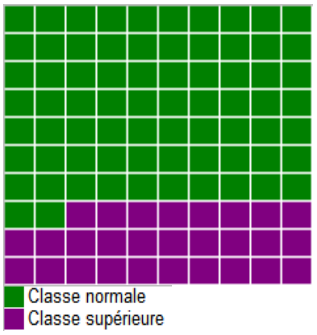
	Classe normale	Pourcentage	Classe supérieure	Pourcentage	Somme
ADM CENTRALE	1	16,67 %	5	83,33 %	6
AIX-MARSEILLE	234	72,45 %	89	27,55 %	323
AMIENS	189	78,10 %	53	21,90 %	242
BESANCON	101	65,58 %	53	34,42 %	154
BORDEAUX	226	71,75 %	89	28,25 %	315
CAEN	111	67,27 %	54	32,73 %	165
CLERMONT-FERRAND	130	73,86 %	46	26,14 %	176
CORSE	27	67,50 %	13	32,50 %	40
CRETEIL	336	67,88 %	159	32,12 %	495
DIJON	135	69,95 %	58	30,05 %	193
GRENOBLE	271	75,91 %	86	24,09 %	357
GUADELOUPE	57	83,82 %	11	16,18 %	68
GUYANE	34	79,07 %	9	20,93 %	43
LILLE	396	72,66 %	149	27,34 %	545
LIMOGES	81	76,42 %	25	23,58 %	106
LYON	257	72,80 %	96	27,20 %	353
MARTINIQUE	45	71,43 %	18	28,57 %	63
MONTPELLIER	189	71,86 %	74	28,14 %	263
NANCY-METZ	192	68,57 %	88	31,43 %	280
NANTES	254	74,05 %	89	25,95 %	343
NICE	134	77,46 %	39	22,54 %	173
ORLEANS-TOURS	202	70,88 %	83	29,12 %	285
PARIS	116	69,05 %	52	30,95 %	168
POITIERS	141	73,82 %	50	26,18 %	191
REIMS	119	70,41 %	50	29,59 %	169
RENNES	229	70,68 %	95	29,32 %	324
REUNION	104	72,22 %	40	27,78 %	144
ROUEN	157	64,08 %	88	35,92 %	245
STRASBOURG	151	69,59 %	66	30,41 %	217
TOULOUSE	213	72,20 %	82	27,80 %	295
VERSAILLES	434	73,68 %	155	26,32 %	589
FRANCE	5266	71,84 %	2064	28,16 %	7330

Source : DGRH C1-1

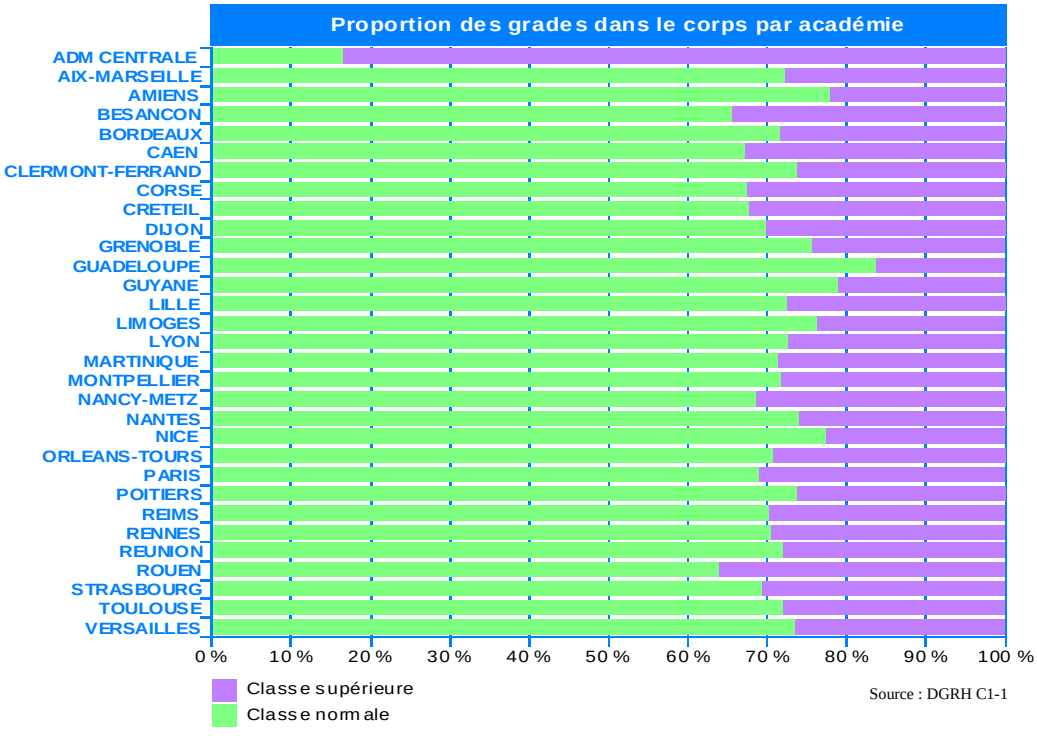
<u>Lecture</u> : Pour chaque académie, les poids respectifs de la classe supérieure et de la classe normale ont été établis. Ex : dans l'académie de Toulouse, la classe normale représente 72,20 % des effectifs de l'académie, la classe supérieure 27,80 %.

La répartition des agents entre la classe normale (moyenne à 71,8 %) et la classe supérieure (moyenne à 28,2 %) du corps des infirmiers au sein de chaque académie et en administration centrale, fait apparaitre un fort taux de personnel de classe supérieure en administration centrale et à l'inverse un taux important de personnels de classe normale dans l'académie de la Guadeloupe (84 %).

Répartition par grade pour 100 agents dans le corps



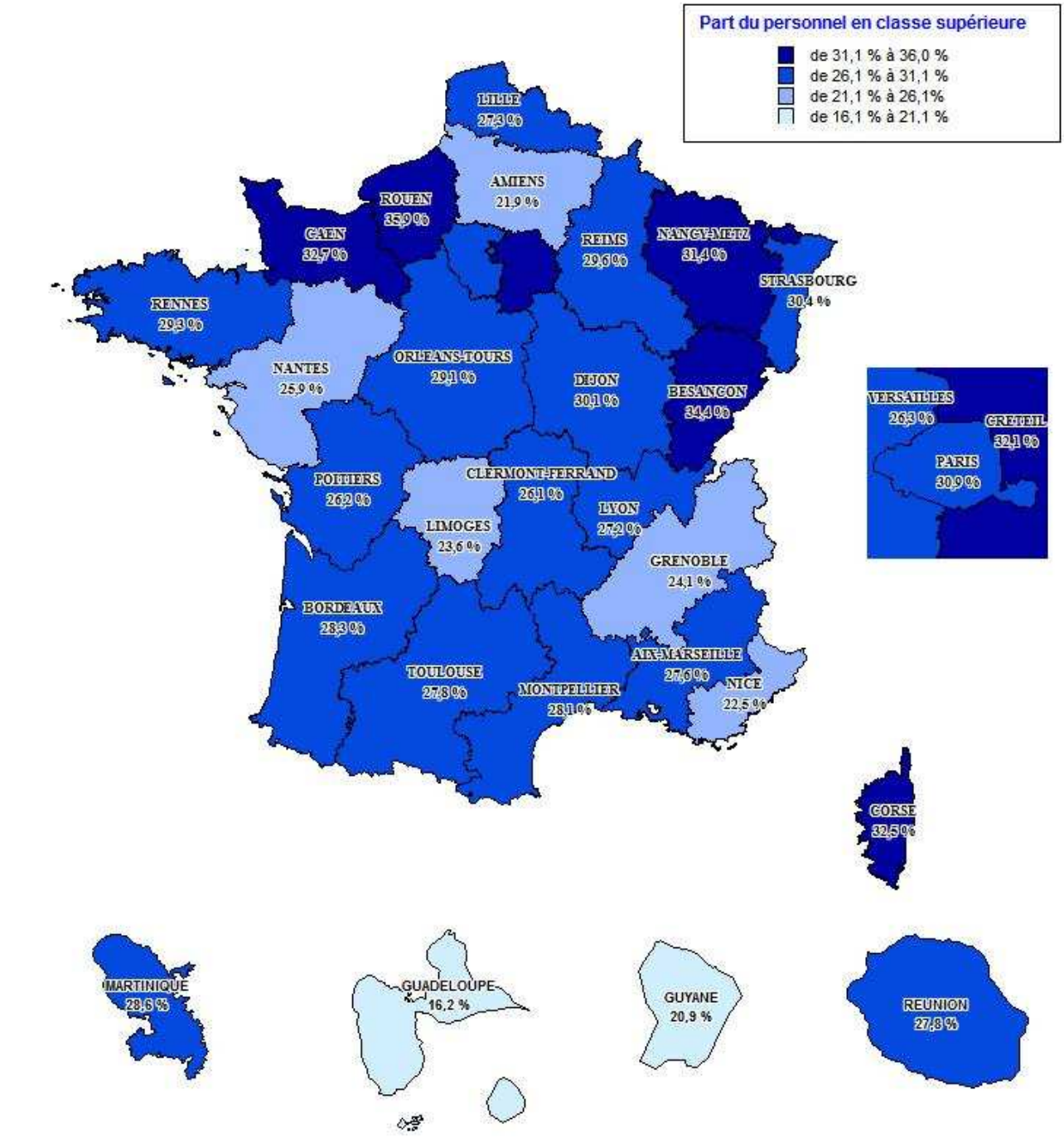
72 % des infirmiers sont en classe normale



Source : DGRH C1-1

Répartition des effectifs par académie et par grade

Part des personnels en classe supérieure par académie



Source : Annuaire AGORA, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

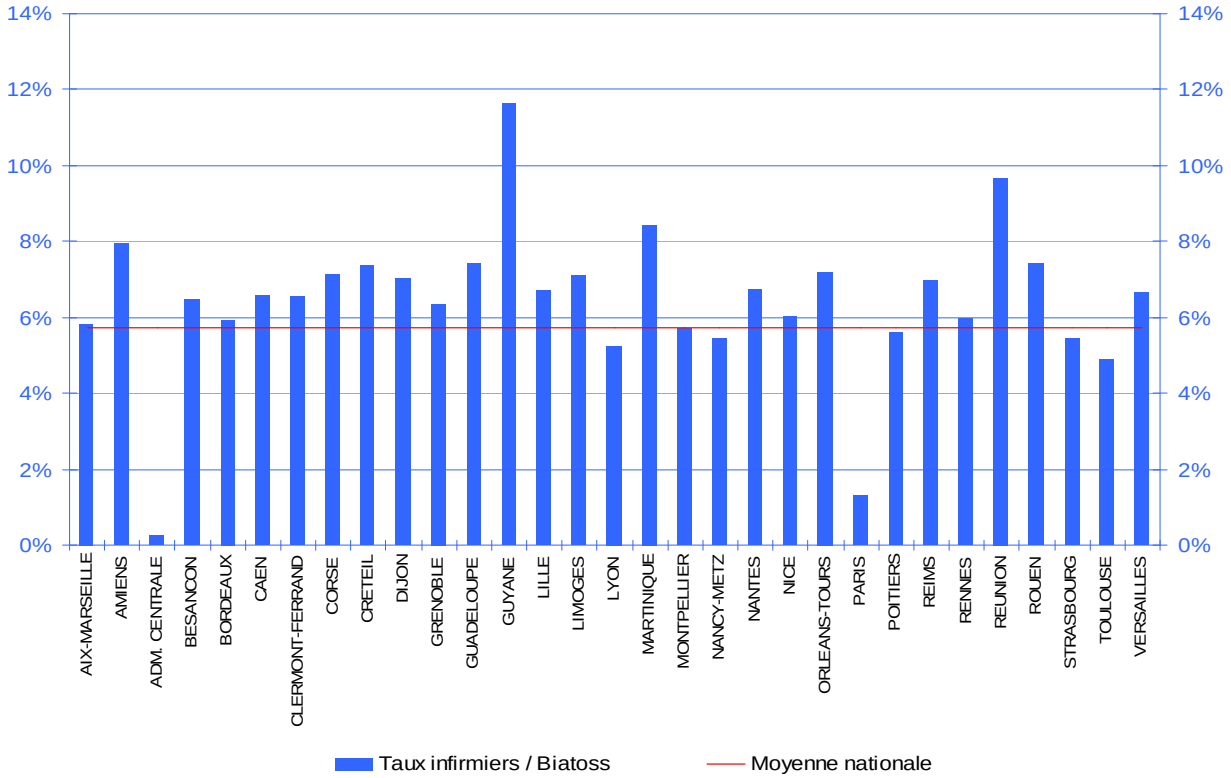
Répartition des infirmiers par rapport aux personnels BIATOSS (au 1er juin 2009)

	INFIRMIERS	BIATOSS	Taux
AIX-MARSEILLE	323	5 539	5,8%
AMIENS	242	3 043	8,0%
ADM. CENTRALE	6	2 343	0,3%
BESANCON	154	2 374	6,5%
BORDEAUX	315	5 323	5,9%
CAEN	165	2 511	6,6%
CLERMONT-FERRAND	176	2 685	6,6%
CORSE	40	561	7,1%
CRETEIL	495	6 721	7,4%
DIJON	193	2 744	7,0%
GRENOBLE	357	5 615	6,4%
GUADELOUPE	68	918	7,4%
GUYANE	43	370	11,6%
LILLE	545	8 123	6,7%
LIMOGES	106	1 493	7,1%
LYON	353	6 733	5,2%
MARTINIQUE	63	746	8,4%
MONTPELLIER	263	4 610	5,7%
NANCY-METZ	280	5 139	5,4%
NANTES	343	5 095	6,7%
NICE	173	2 876	6,0%
ORLEANS-TOURS	285	3 960	7,2%
PARIS	168	12 928	1,3%
POITIERS	191	3 405	5,6%
REIMS	169	2 427	7,0%
RENNES	324	5 444	6,0%
REUNION	144	1 490	9,7%
ROUEN	245	3 307	7,4%
STRASBOURG	217	3 991	5,4%
TOULOUSE	295	6 049	4,9%
VERSAILLES	589	8 855	6,7%
HORS-ACAD	-	148	-
TOTAL	**7 330**	**127 566**	**5,7%**

Lecture de la carte : *Les infirmiers représentent 5,8 % des personnels BIATOSS dans l'académie d'Aix-Marseille.*

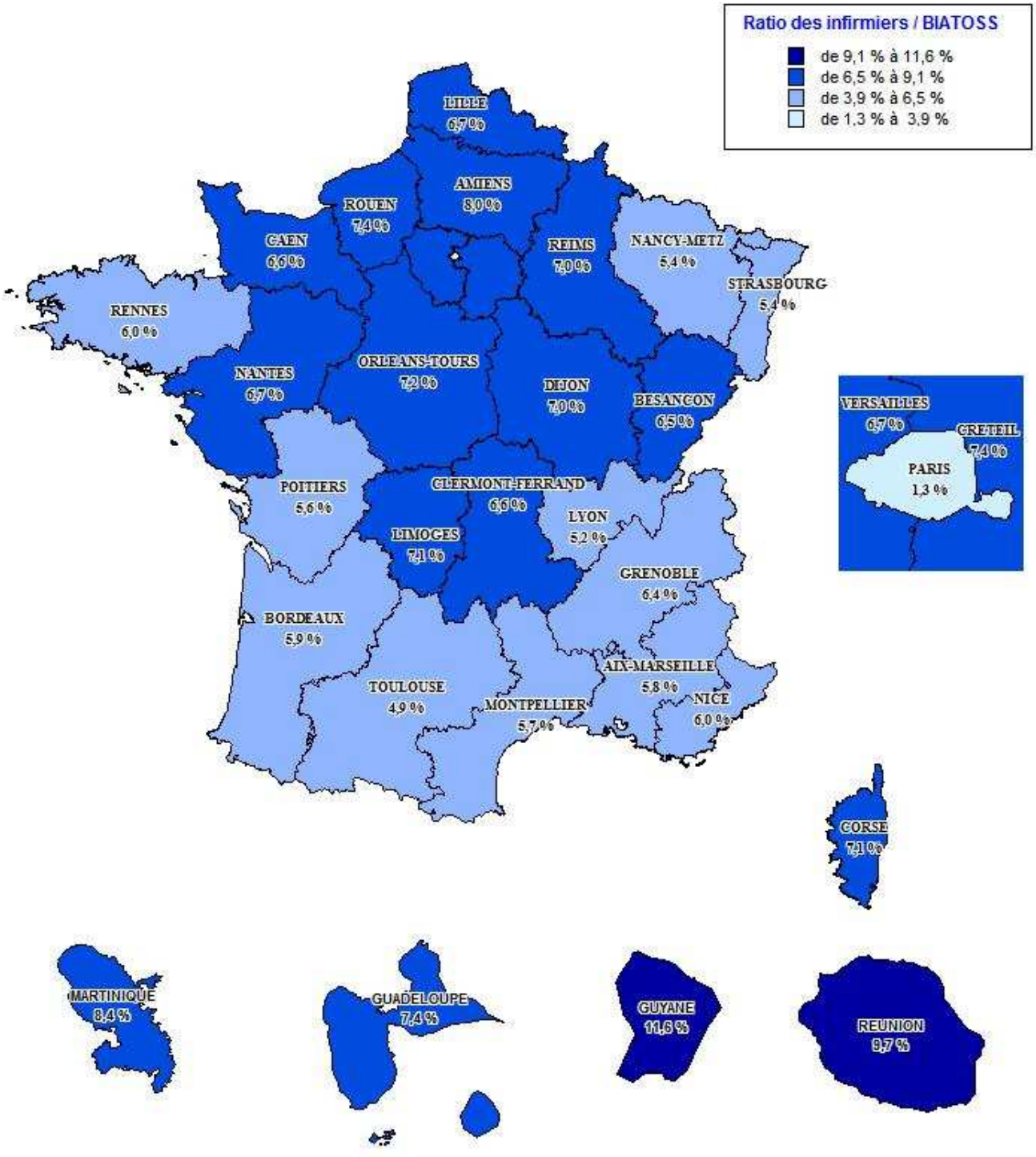
Les personnels infirmiers représentent 5,7 % de l'ensemble des effectifs des personnels BIATOSS ; les académies de la Guyane, la Réunion, Amiens, et celle de La Martinique ont des taux égaux ou supérieurs à 8 % de l'ensemble des personnels BIATOSS.

Les résultats sont corrélés à l'importance de l'académie en nombre d'élèves : les académies de Versailles, Lille, Créteil, Nantes, Rennes, Aix-Marseille et Bordeaux arrivent en tête.



Cartographie de la répartition des infirmiers par rapport aux personnels BIATOSS (au 1er juin 2009)

Part des infirmiers sur le personnel BIATOSS par académie



Source : Annuaire AGORA, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

C'est dans les académies de La Réunion et de La Guyane que la part des infirmiers sur l'ensemble des personnels BIATOSS est la plus importante.

Répartition par échelon

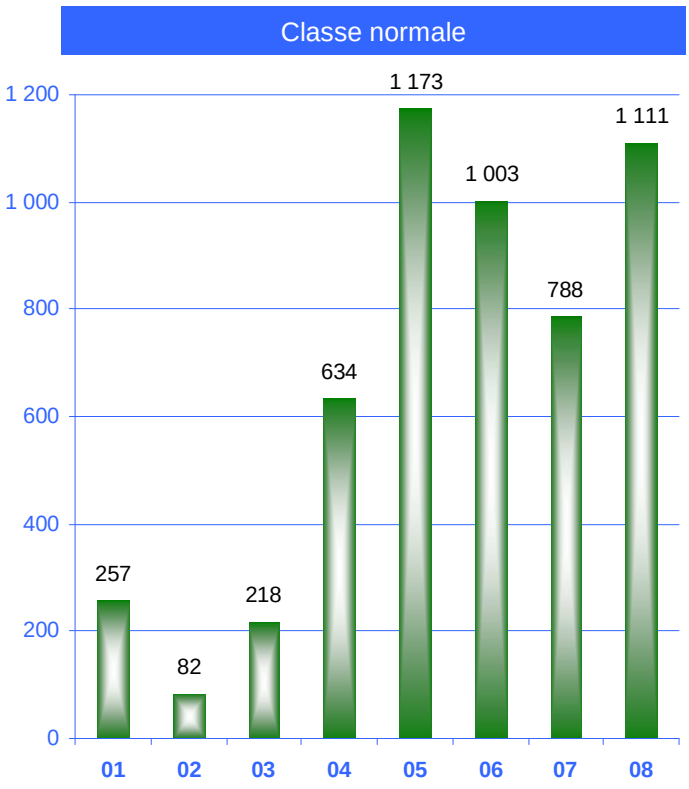
	01	02	03	04	05	06	07	08	Somme
Classe normale	257	82	218	634	1 173	1 003	788	1 111	5 266
Pourcentage	*4,9%*	*1,6%*	*4,1%*	*12,0%*	*22,3%*	*19,0%*	*15,0%*	*21,1%*	*100%*

	01	02	03	04	05	06	-	-	Somme
Classe supérieure	2	37	167	233	863	762	-	-	2 064
Pourcentage	*0,1%*	*1,8%*	*8,1%*	*11,3%*	*41,8%*	*36,9%*	-	-	*100%*

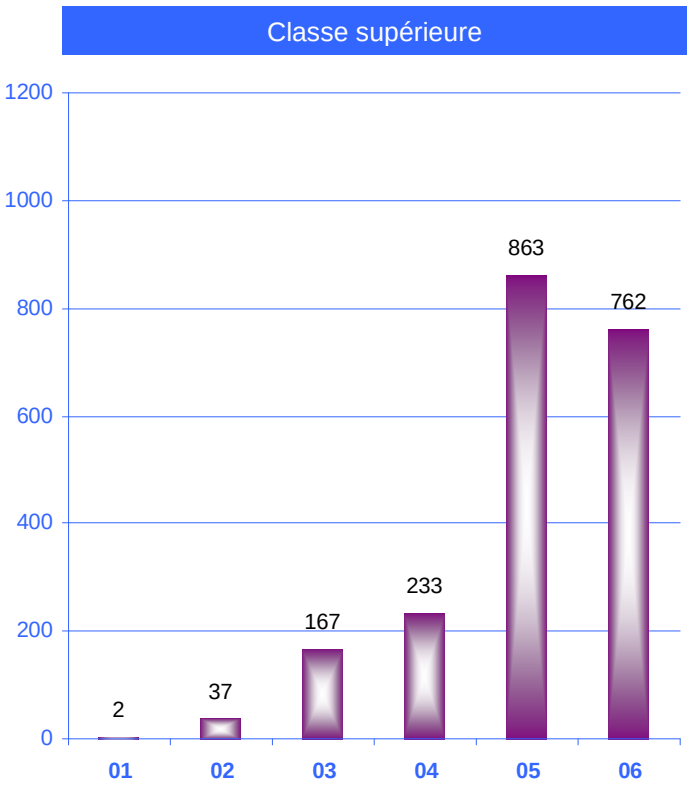
Source : DGRH C1-1

En ce qui concerne la classe normale : 77,4 % de l'effectif est au 5ème échelon et plus. La grille indiciaire prévoit qu'à partir du 5ème échelon, les durées sont de 4 ans et non plus de 3 ans ou moins, ce qui peut expliquer le « pic » existant.
Au 6ème et 7ème échelon, le taux redescend, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'à partir du 5ème échelon, il est possible d'être promus à la classe supérieure.

En ce qui concerne la classe supérieure : 78,7 % de l'effectif se situe au moins au 5ème échelon, 90 % au moins au 4ème échelon. On observe également un pic au 5ème échelon qui regroupe plus de 40 % des personnes du grade.



Source : DGRH C1-1

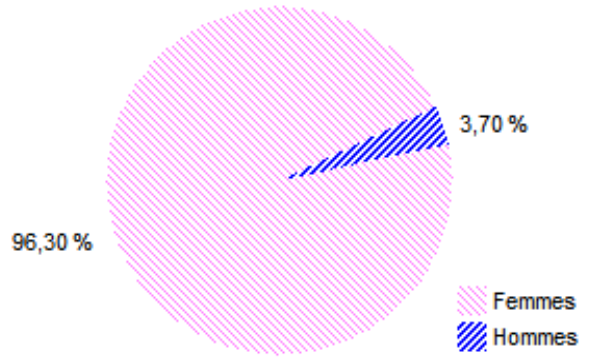


Source : DGRH C1-1

Parité dans le corps des infirmiers

	Femmes	Hommes	
Corps	7 059	271	7 330

Parité dans le corps



Source : DGRH C1-1

Ces données illustrent que la profession est très féminisée, puisque les femmes représentent plus de 96 % de ce corps.

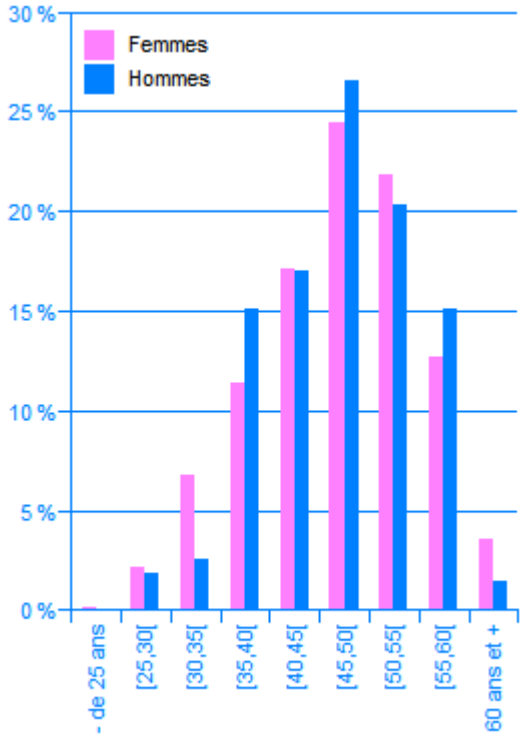
Par ailleurs, la pyramide des âges fait apparaitre que c'est à l'âge de 49 ans que l'effectif est le plus important.

Compte tenu du faible pourcentage des personnels ayant moins de 40 ans, dû à un problème de vivier, il sera nécessaire d'anticiper le phénomène du vieillissement de la population.

Par ailleurs, la répartition par sexe est relativement homogène, sauf dans la tranche d'âge des 30-35 ans, où la part des hommes est plus faible.

Lecture : *L'histogramme présente, à partir d'une base commune de 100 personnes par genre, la répartition par tranche d'âge.*

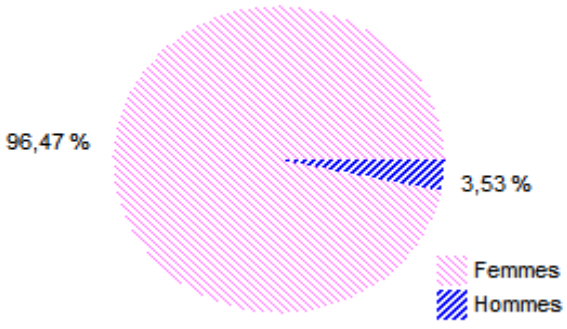
Parité dans le corps par tranches d'âge (base commune)



Source : DGRH C1-1

	Femmes	Hommes	
Classe normale	5 080	186	5 266

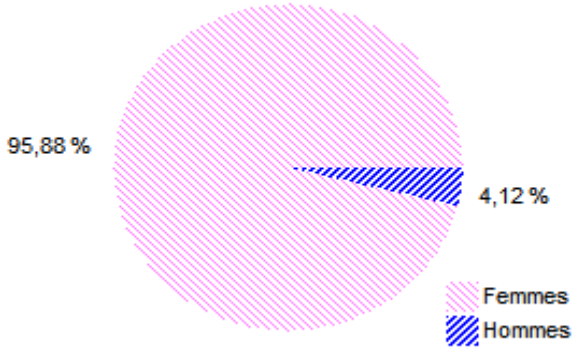
Parité dans le grade de classe normale



Source : DGRH C1-1

	Femmes	Hommes	
Classe supérieure	1 979	85	2 064

Parité dans le grade de classe supérieure



Source : DGRH C1-1

Les âges moyens par sexe et grade

Age moyen des personnels selon le sexe et le grade

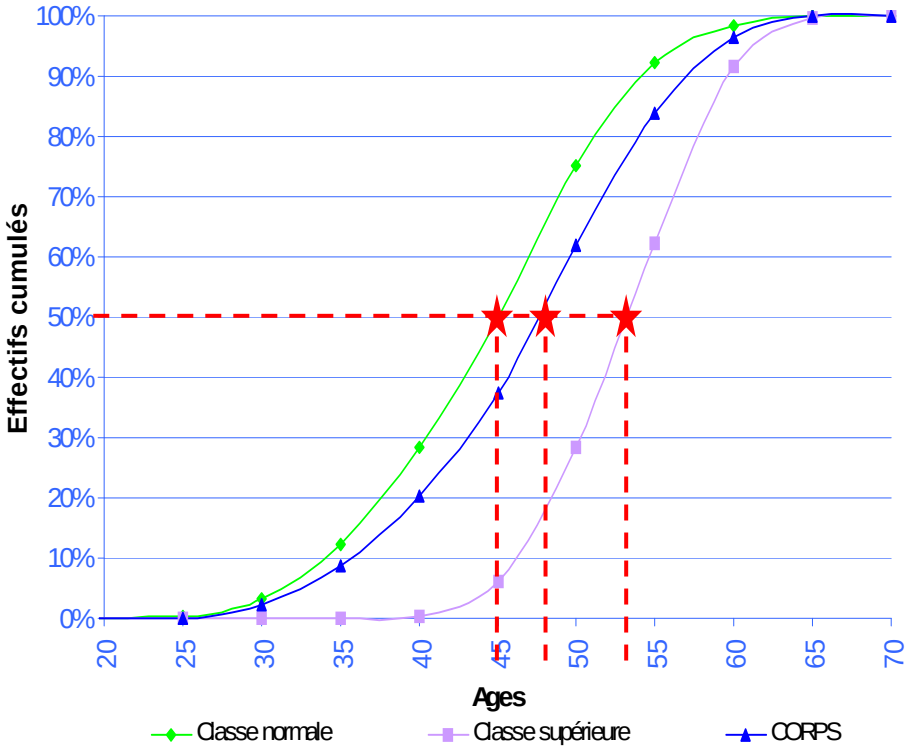
	Femmes	Age	Hommes	Age	Ensemble	
Classe normale	5 080	44,0	186	43,9	5 266	44,0
	Min	*22*	*Min*	*25*	*Min*	*22*
	Max	*65*	*Max*	*59*	*Max*	*65*
Classe supérieure	1 979	52,7	85	52,6	2 064	52,7
	Min	*35*	*Min*	*40*	*Min*	*35*
	Max	*66*	*Max*	*60*	*Max*	*66*
Corps	7 059	46,5	271	46,6	7 330	46,5
	Min	*22*	*Min*	*25*	*Min*	*22*
	Max	*66*	*Max*	*60*	*Max*	*66*

L'âge moyen diffère peu selon les sexes, les hommes sont âgés en moyenne de 46,6 ans et les femmes en moyenne de 46,5 ans. L'âge moyen des personnels en activité dans le corps est de 46 ans.

Les différences les plus importantes apparaissent au niveau des extrémités minimales et maximales, particulièrement pour la classe normale dans laquelle les femmes couvrent le plus grand écart d'âges (de 22 à 65 ans), alors que dans la classe supérieure les écarts sont plus resserrés pour les hommes (40 à 60 ans).

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

Age médian dans le corps et les grades



L'âge médian du corps est de 48 ans, de 45 ans pour la classe normale et de 54 ans pour la classe supérieure.

Age moyen par académie

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

Les effectifs par tranches d'âge

Les effectifs par tranche d'âge et par sexe

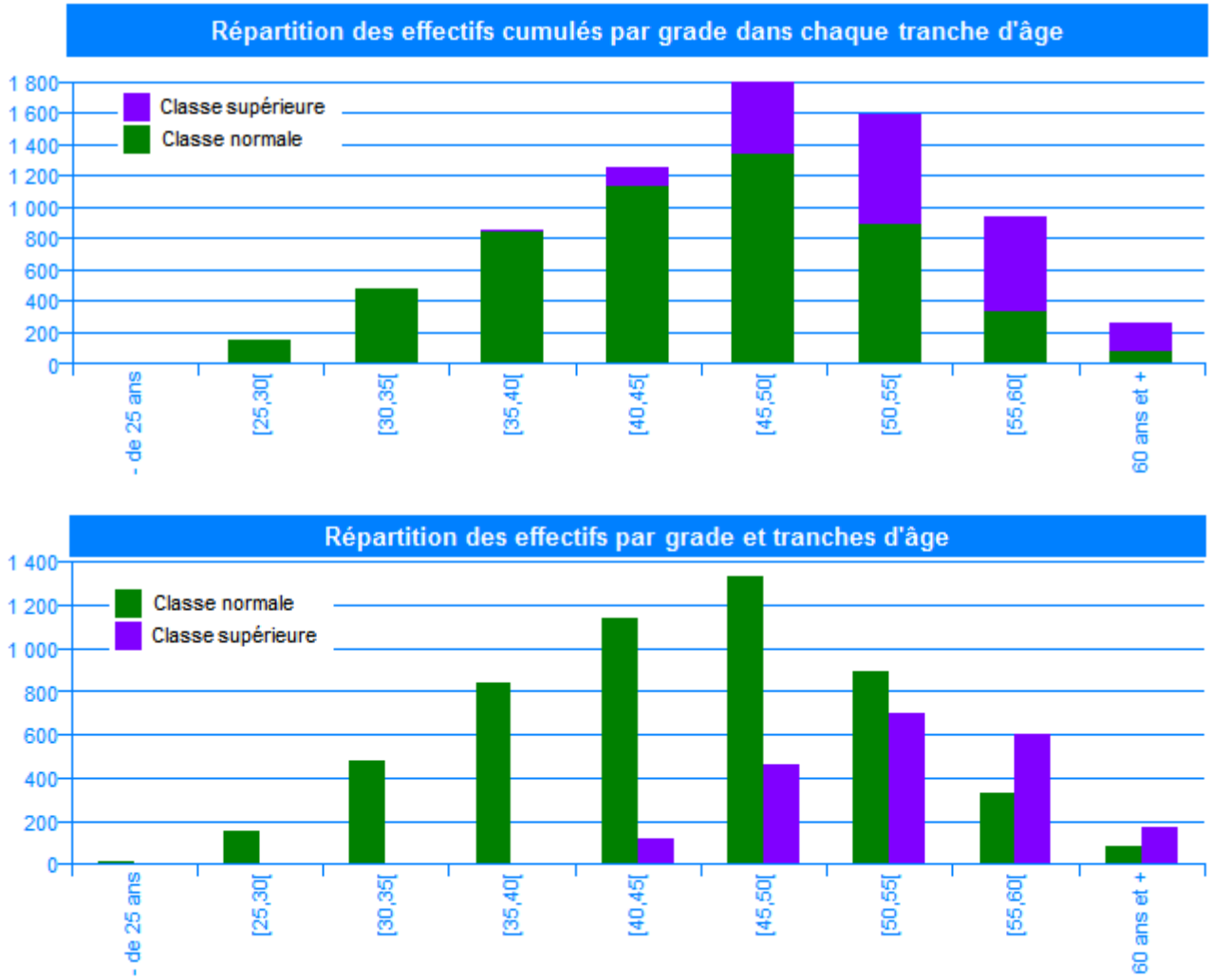
		Classe normale	Pourcentage	Classe supérieure	Pourcentage	Somme	
- de 25 ans	Femmes	10	0,20 %			10	0,14 %
- de 25 ans		10	0,19 %			10	0,14 %
[25,30[	Femmes	151	2,97 %			151	2,14 %
	Hommes	5	2,69 %			5	1,85 %
[25,30[		156	2,96 %			156	2,13 %
[30,35[	Femmes	475	9,35 %			475	6,73 %
	Hommes	7	3,76 %			7	2,58 %
[30,35[		482	9,15 %			482	6,58 %
[35,40[	Femmes	799	15,73 %	6	0,30 %	805	11,40 %
	Hommes	41	22,04 %			41	15,13 %
[35,40[		840	15,95 %	6	0,29 %	846	11,54 %
[40,45[	Femmes	1 096	21,57 %	114	5,76 %	1 210	17,14 %
	Hommes	42	22,58 %	4	4,71 %	46	16,97 %
[40,45[		1 138	21,61 %	118	5,72 %	1 256	17,14 %
[45,50[	Femmes	1 280	25,20 %	443	22,39 %	1 723	24,41 %
	Hommes	54	29,03 %	18	21,18 %	72	26,57 %
[45,50[		1 334	25,33 %	461	22,34 %	1 795	24,49 %
[50,55[	Femmes	873	17,19 %	666	33,65 %	1 539	21,80 %
	Hommes	22	11,83 %	33	38,82 %	55	20,30 %
[50,55[		895	17,00 %	699	33,87 %	1 594	21,75 %
[55,60[	Femmes	315	6,20 %	579	29,26 %	894	12,66 %
	Hommes	15	8,06 %	26	30,59 %	41	15,13 %
[55,60[		330	6,27 %	605	29,31 %	935	12,76 %
60 ans et +	Femmes	81	1,59 %	171	8,64 %	252	3,57 %
	Hommes			4	4,71 %	4	1,48 %
60 ans et +		81	1,54 %	175	8,48 %	256	3,49 %
Somme :		5 266	100 %	2 064	100 %	7 330	100 %

Source : DGRH C1-1

Pour la classe normale, l'effectif le plus important se situe dans la tranche des 45/50 ans (1334 personnes, soit 25 % de l'effectif).

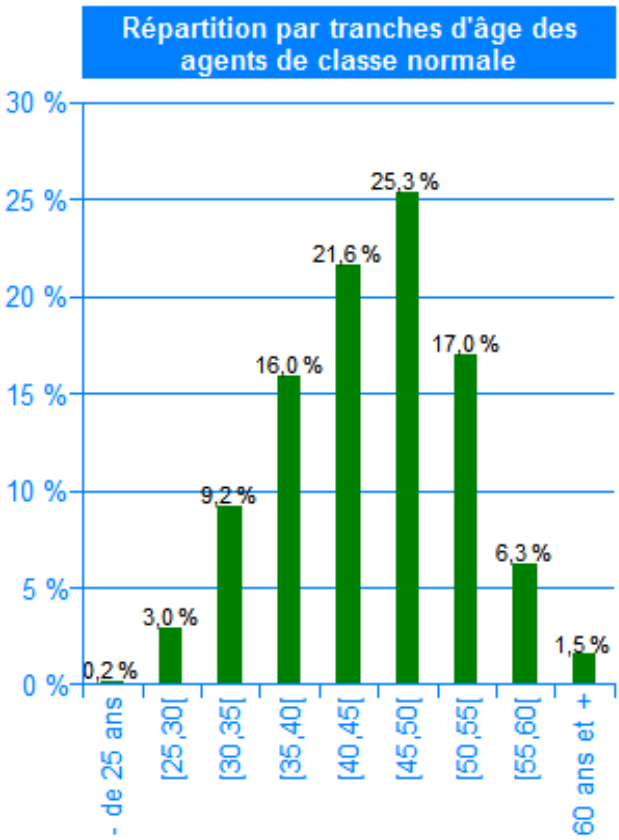
De manière logique en ce qui concerne la classe supérieure, la tranche d'âge dans laquelle les effectifs sont les plus importants se situe au-dessus, c'est-à-dire de 50 à 55 ans (699 personnes, soit 34 % de l'effectif).

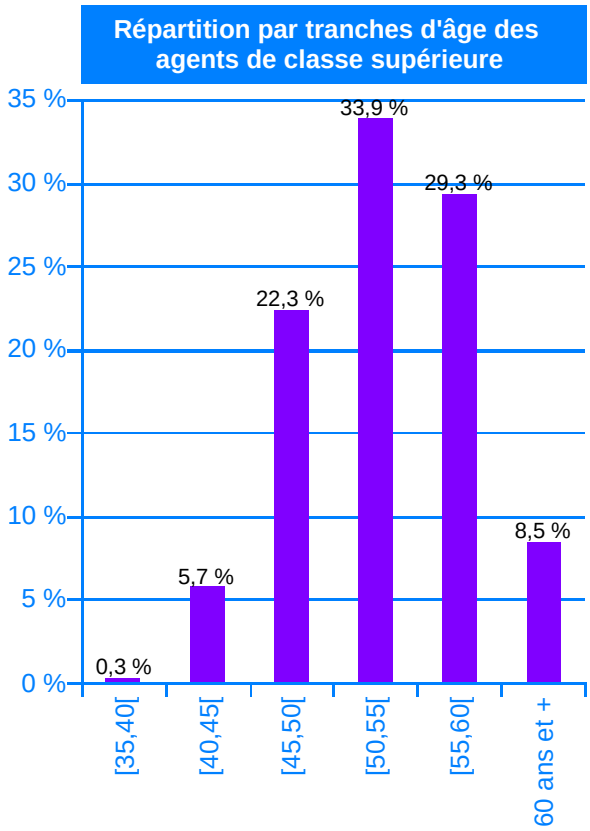
Illustrations des effectifs par grade et tranches d'âge



En ce qui concerne la répartition des effectifs cumulés par grade dans chaque tranche d'âge, c'est dans la tranche d'âge des 45/50 ans qu'ils sont les plus importants. On observe une inversion des proportions au bénéfice de la classe supérieure à partir de la tranche d'âge des 55/60 ans.

Illustrations des effectifs par grade et tranches d'âge





Pour les agents de classe normale, c'est la tranche d'âge des 45-50 ans qui est la plus importante (25,3 % de l'effectif).
Pour les agents de classe supérieure, c'est la tranche d'âge des 50-55 ans qui est la plus importante (33,9 % des effectifs).

Répartition des effectifs par académie et tranches d'âge

	Moins de 40 ans		de 40 à 50 ans		Plus de 50 ans		Total	
ADM CENTRALE	1	0,07%	2	0,06%	3	0,12%	6	0,1%
	17%		33%		50%		100%	
AIX-MARSEILLE	44	2,95%	167	4,91%	112	4,60%	323	4,4%
	14%		52%		35%		100%	
AMIENS	75	5,02%	111	3,26%	56	2,30%	242	3,3%
	31%		46%		23%		100%	
BESANCON	31	2,07%	69	2,03%	54	2,22%	154	2,1%
	20%		45%		35%		100%	
BORDEAUX	61	4,08%	135	3,97%	119	4,89%	315	4,3%
	19%		43%		38%		100%	
CAEN	27	1,81%	81	2,38%	57	2,34%	165	2,3%
	16%		49%		35%		100%	
CLERMONT-FERRAND	44	2,95%	76	2,24%	56	2,30%	176	2,4%
	25%		43%		32%		100%	
CORSE	5	0,33%	17	0,50%	18	0,74%	40	0,5%
	13%		43%		45%		100%	
CRETEIL	107	7,16%	269	7,91%	119	4,89%	495	6,8%
	22%		54%		24%		100%	
DIJON	41	2,74%	92	2,71%	60	2,46%	193	2,6%
	21%		48%		31%		100%	
GRENOBLE	65	4,35%	165	4,85%	127	5,21%	357	4,9%
	18%		46%		36%		100%	
GUADELOUPE	12	0,80%	33	0,97%	23	0,94%	68	0,9%
	18%		49%		34%		100%	
GUYANE	15	1,00%	17	0,50%	11	0,45%	43	0,6%
	35%		40%		26%		100%	
LILLE	147	9,84%	243	7,15%	155	6,36%	545	7,4%
	27%		45%		28%		100%	
LIMOGES	31	2,07%	34	1,00%	41	1,68%	106	1,4%
	29%		32%		39%		100%	
LYON	64	4,28%	176	5,18%	113	4,64%	353	4,8%
	18%		50%		32%		100%	
MARTINIQUE	12	0,80%	28	0,82%	23	0,94%	63	0,9%
	19%		44%		37%		100%	
MONTPELLIER	44	2,95%	130	3,82%	89	3,65%	263	3,6%
	17%		49%		34%		100%	
NANCY-METZ	67	4,48%	125	3,68%	88	3,61%	280	3,8%
	24%		45%		31%		100%	
NANTES	79	5,29%	150	4,41%	114	4,68%	343	4,7%
	23%		44%		33%		100%	
NICE	29	1,94%	80	2,35%	64	2,63%	173	2,4%
	17%		46%		37%		100%	
ORLEANS-TOURS	64	4,28%	125	3,68%	96	3,94%	285	3,9%
	22%		44%		34%		100%	
PARIS	25	1,67%	54	1,59%	89	3,65%	168	2,3%
	15%		32%		53%		100%	
POITIERS	45	3,01%	76	2,24%	70	2,87%	191	2,6%
	24%		40%		37%		100%	
REIMS	34	2,28%	66	1,94%	69	2,83%	169	2,3%
	20%		39%		41%		100%	
RENNES	56	3,75%	157	4,62%	111	4,56%	324	4,4%
	17%		48%		34%		100%	
REUNION	36	2,41%	71	2,09%	37	1,52%	144	2,0%
	25%		49%		26%		100%	
ROUEN	55	3,68%	106	3,12%	84	3,45%	245	3,3%
	22%		43%		34%		100%	
STRASBOURG	54	3,61%	103	3,03%	60	2,46%	217	3,0%
	25%		47%		28%		100%	
TOULOUSE	52	3,48%	133	3,91%	110	4,52%	295	4,0%
	18%		45%		37%		100%	
VERSAILLES	72	4,82%	309	9,09%	208	8,54%	589	8,0%
	12%		52%		35%		100%	
TOTAL	1 494	100%	3 400	100%	2 436	100%	7 330	100%
	20%		46%		33%		100%	

Lecture : Dans l'académie d'Amiens, les personnels de moins de 40 ans représentent 31 % des effectifs de l'académie contre 46 % pour ceux de 40 à 50 ans, et 23 % pour ceux de plus de 50 ans (lecture horizontale)

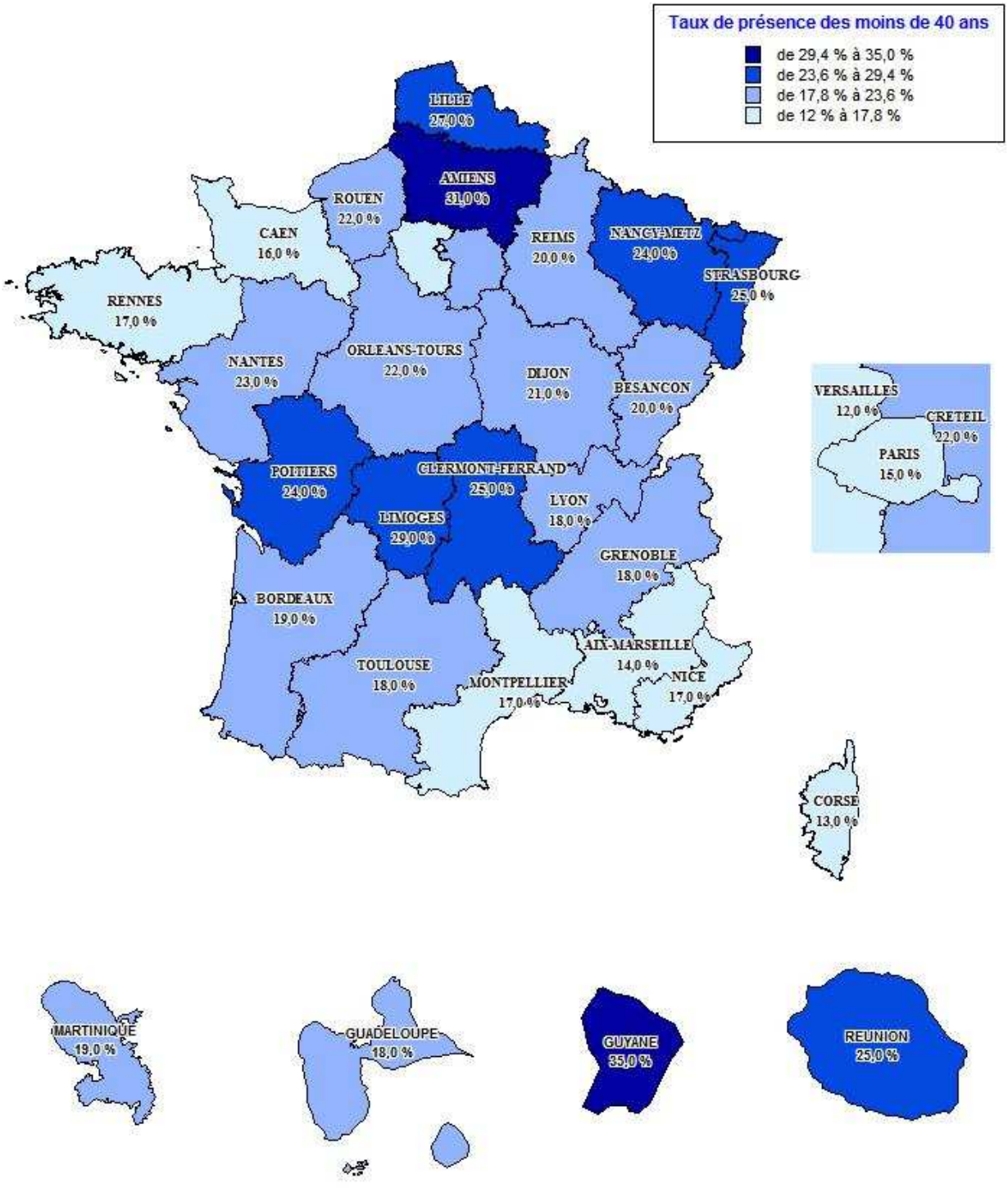
Ces données sont croisées avec les effectifs et leur pourcentage comparé entre les académies (lecture verticale). Ainsi, les 63 personnels infirmiers affectés dans l'académie de la Martinique, représente 0,9 % de l'ensemble des effectifs de toutes les académies.

Les effectifs les plus nombreux dans la tranche d'âge des plus de 50 ans sont situés dans les académies de Paris, La Corse Limoges, Bordeaux et Reims, ainsi qu'en administration centrale, avec des taux supérieurs à 37 %. Cela correspond aux zones situées à Paris er Reims et dans le sud-ouest.

Les académies qui ont les plus forts taux d'âge moyen compris entre 40 et 50 ans, sont celles de Créteil, de Versailles et d'Aix-Marseille.

Illustrations de la répartition des effectifs âgés de moins de 40 ans par académie

Taux de présence des agents de moins de 40 ans par académie

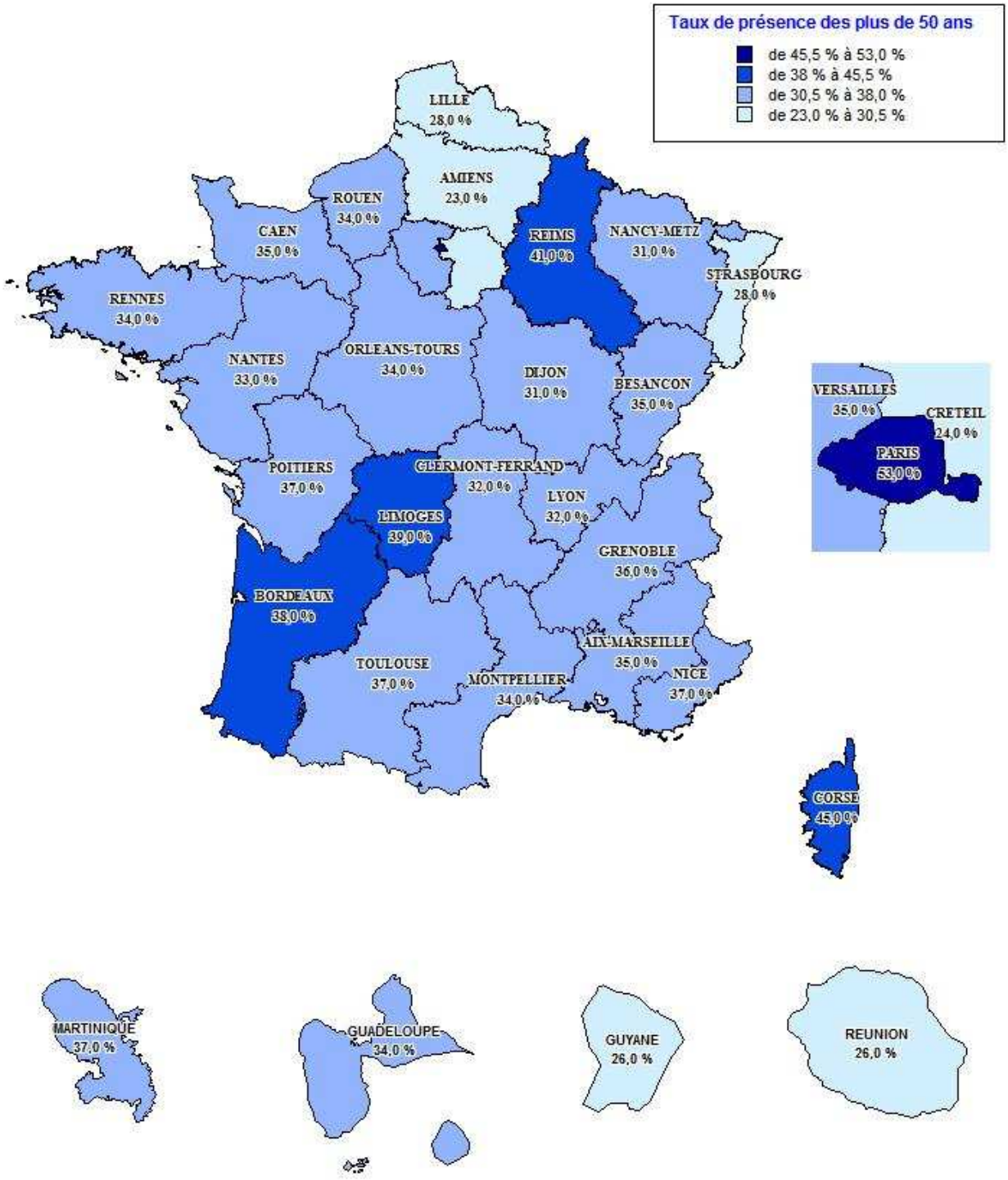


Source : Annuaire AGORA, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

Les académies les plus « jeunes » (la tranche d'âge des moins de 40 ans) sont celles de La Guyane, d'Amiens et de Limoges.

Illustrations de la répartition des effectifs âgés de plus de 50 ans par académie

Taux de présence des agents de plus de 50 ans par académie

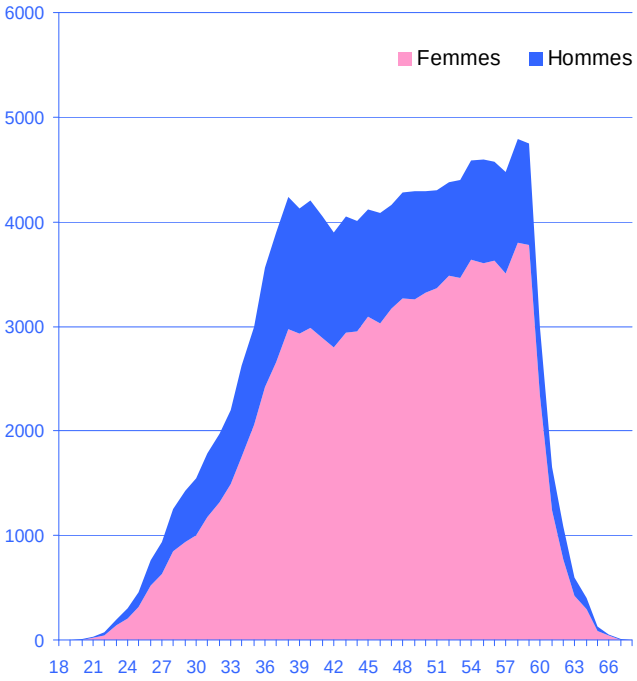


Source : Annuaire AGORA, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

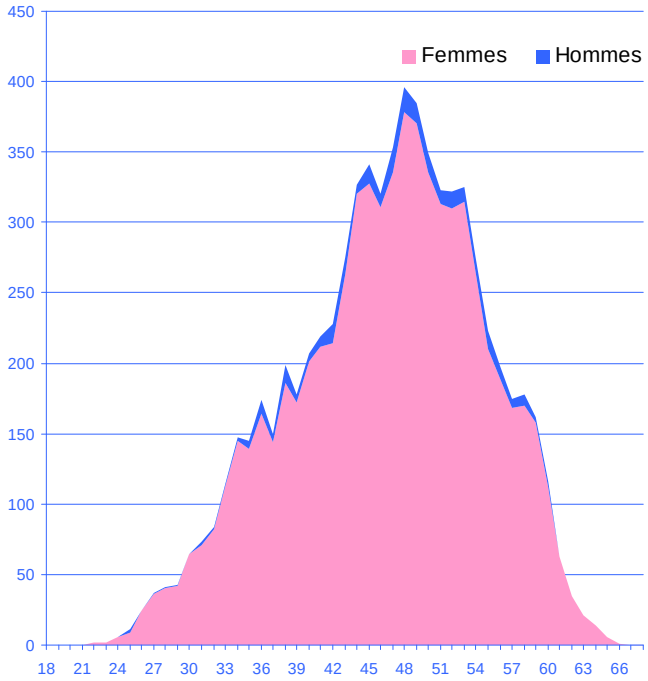
Les trois académies où les agents sont les plus « âgés » (la tranche d'âge des plus de 50 ans) sont respectivement celles de Paris, de la Corse, et de Reims.

Les effectifs cumulés par âge et genre

Répartition des personnels BIATOSS par âge

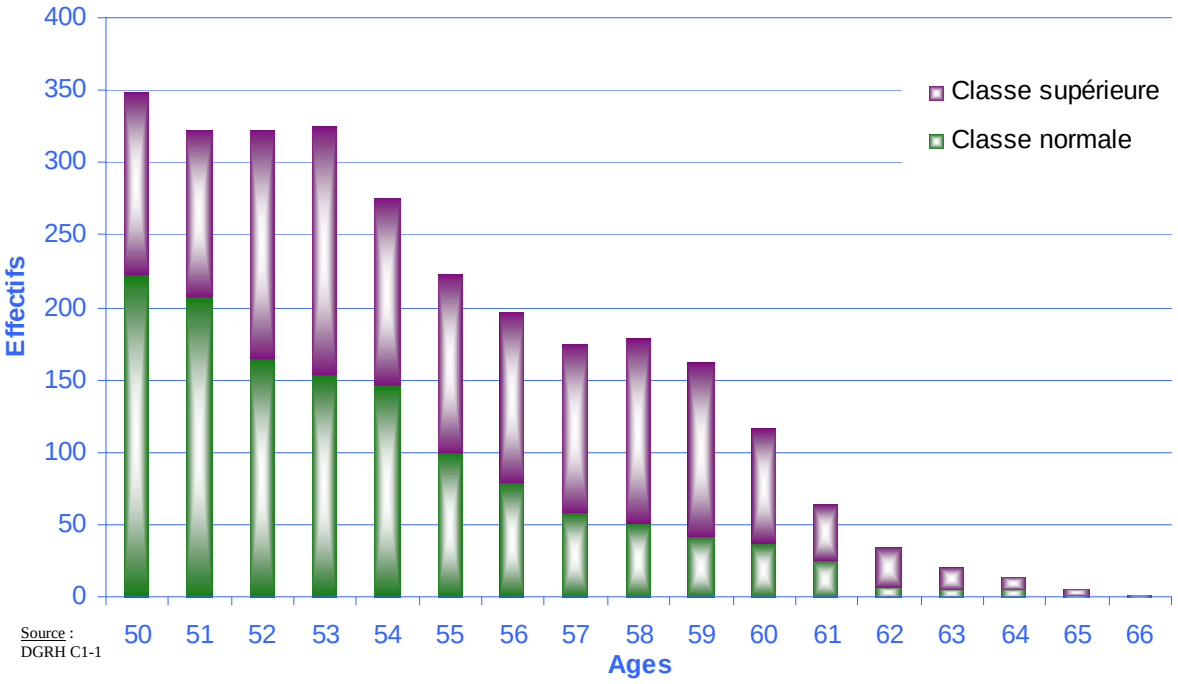


Répartition des infirmiers par âge



Concernant le corps des infirmiers, la pyramide des âges s'étend de 22 à 66 ans, avec un « pic » à 48 ans et un pourcentage d'homme peu élevé (3,7 %). La répartition des personnels BIATOSS, en comparaison, fait apparaître un pourcentage d'hommes plus important puisqu'ils représentent 26 % des effectifs totaux des corps, avec une dispersion en termes d'âge légèrement différente, à savoir de 19 à 67 ans.

Répartition des infirmiers âgés de 50 ans et plus en 2009

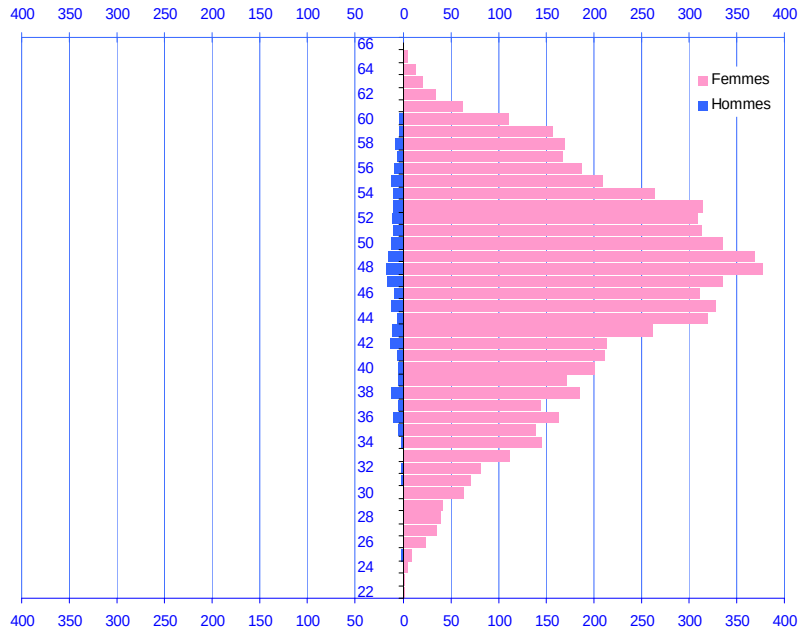


Source : DGRH C1-1

En ce qui concerne la population d'infirmiers âgés de plus de 50 ans, on observe une inversion de la répartition des personnels entre la classe normale et la classe supérieure, au profit de cette dernière, à partir de 54 ans, ainsi qu'une décroissance des effectifs avec l'âge.

Les pyramides des âges

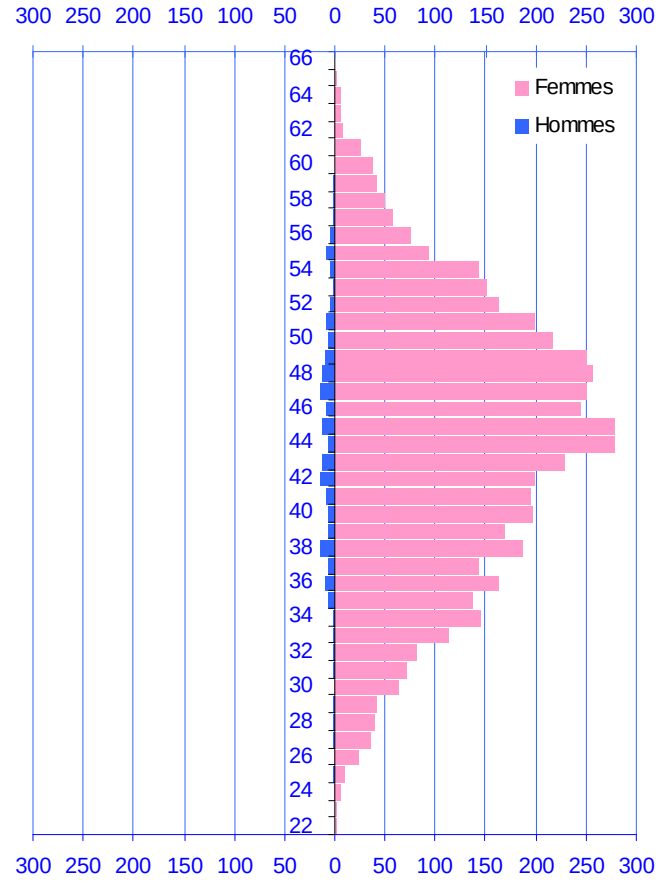
Pyramide des âges dans le corps



Toutes classes et sexes confondus, c'est à l'âge de 48 ans (5,4 % du corps) que les effectifs sont les plus importants (44 ans pour la classe normale et 53 ans pour la classe supérieure).

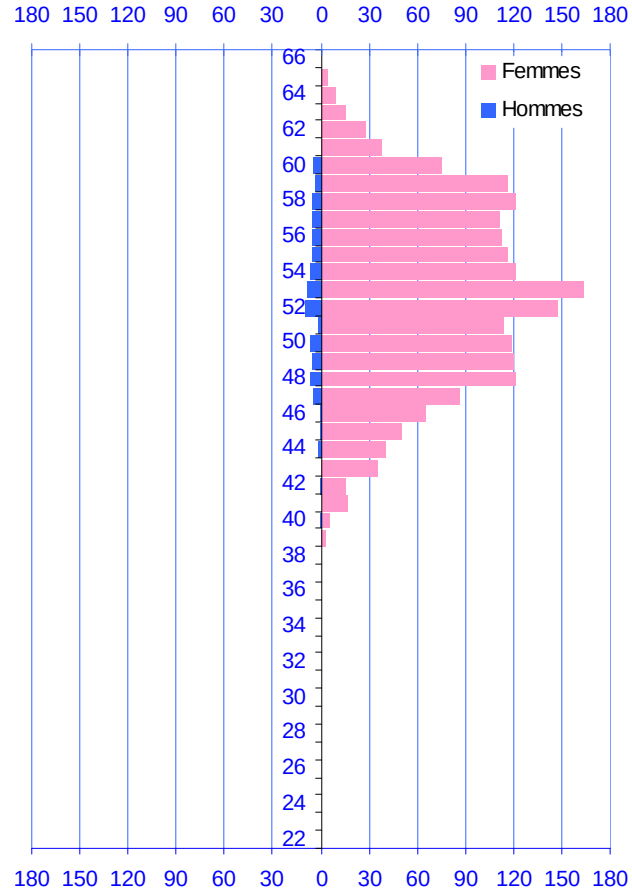
Source : DGRH C1-1

Pyramide des âges
agents de classe normale



Source : DGRH C1-1

Pyramide des âges
agents de classe supérieure



Source : DGRH C1-1

Les évolutions d'effectifs entre 2006 et 2009

Evolution des effectifs en activité entre février 2006 et février 2009

	Fevrier 2006			Fevrier 2007			Fevrier 2008			Fevrier 2009		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Classe normale	191	4 604	**4 795**	191	4 656	**4 847**	188	4 836	**5 024**	186	5 080	**5 266**
Classe supérieure	54	1 866	**1 920**	66	1 962	**2 028**	77	1 969	**2 046**	85	1 979	**2 064**
Corps	245	6 470	**6 715**	257	6 618	**6 875**	265	6 805	**7 070**	271	7 059	**7 330**

Source : DGRH C1-1

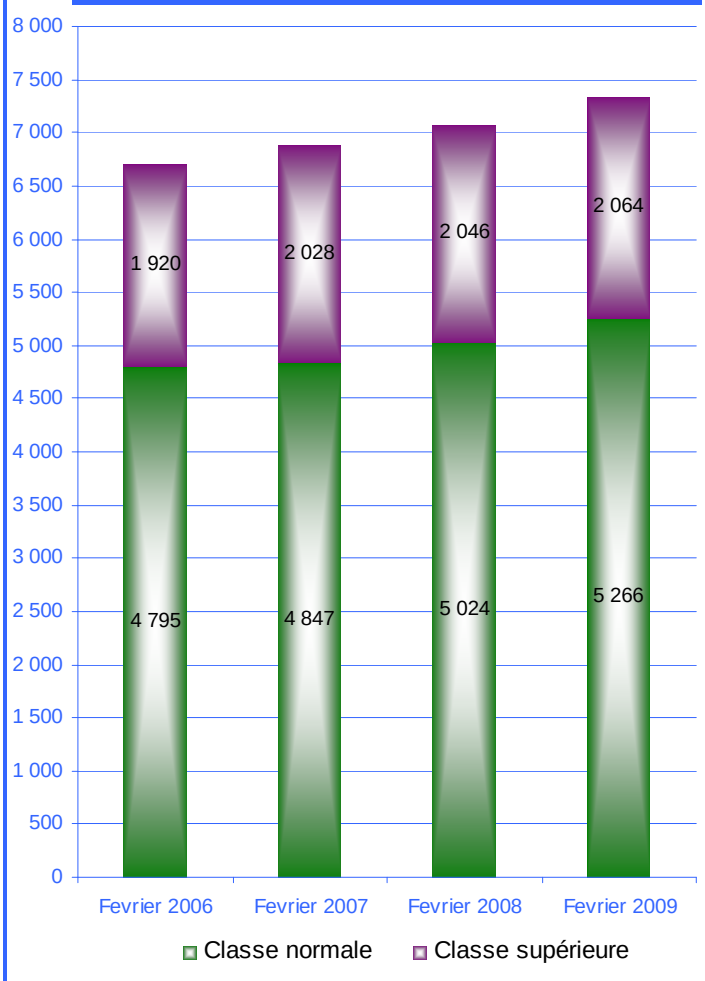
On constate entre février 2006 et février 2009 une hausse des effectifs qui sont passés de 6715 infirmières à 7330, soit une augmentation de 9 % environ.

Cette augmentation est le résultat d'une politique visant à créer 300 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).

	Février 2006	Février 2007	Février 2008	Février 2009
Classe supérieure	28,59%	29,50%	28,94%	28,16%
Classe normale	71,41%	70,50%	71,06%	71,84%

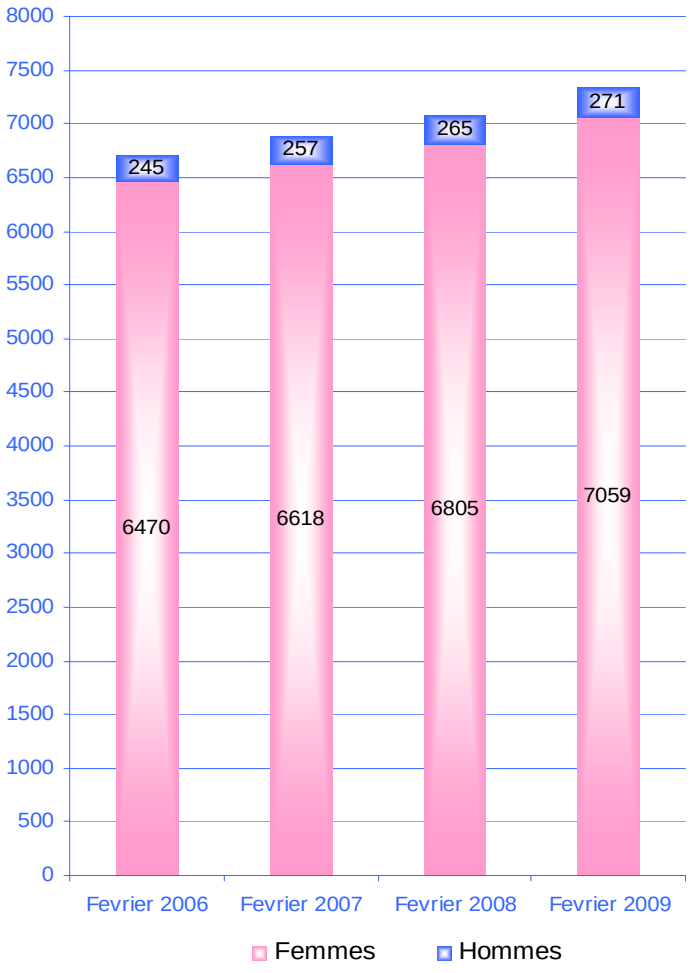
	Février 2006	Février 2007	Février 2008	Février 2009
Hommes	3,65%	3,74%	3,75%	3,70%
Femmes	96,35%	96,26%	96,25%	96,30%

Evolution des effectifs par grades



Source : DGRH C1-1

Evolution des effectifs par genre

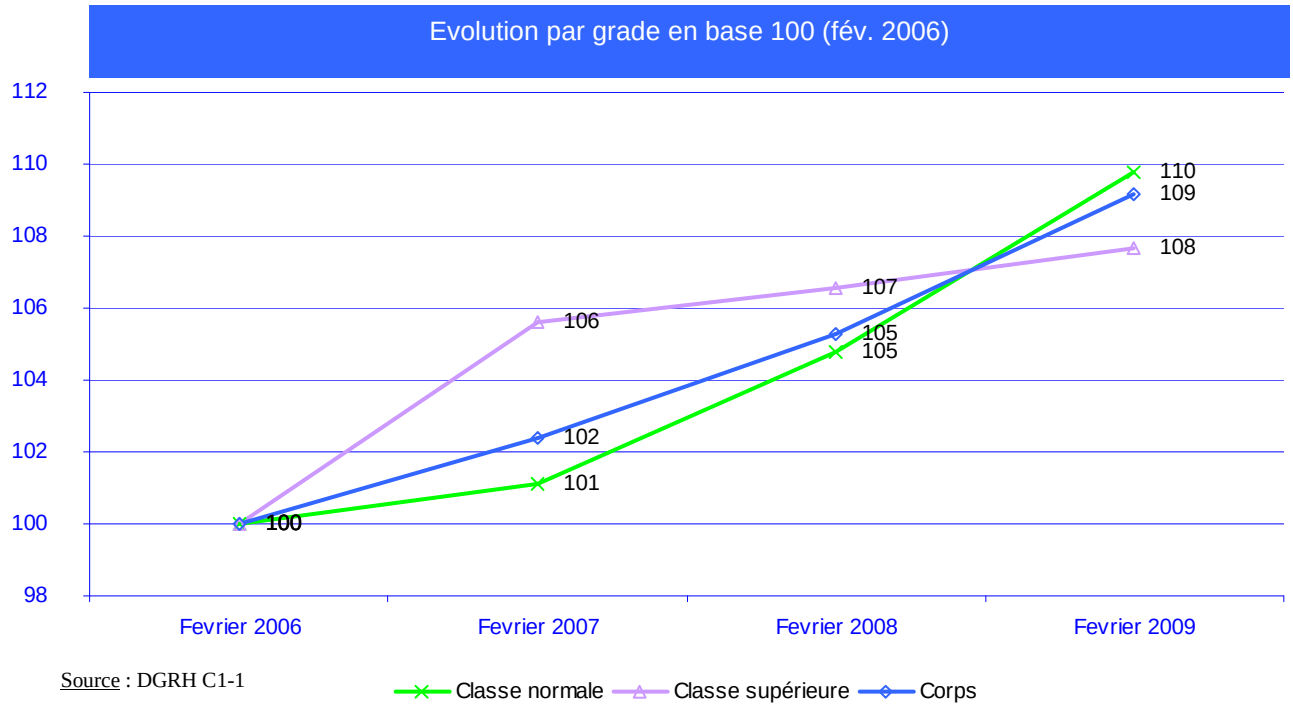


Source : DGRH C1-1

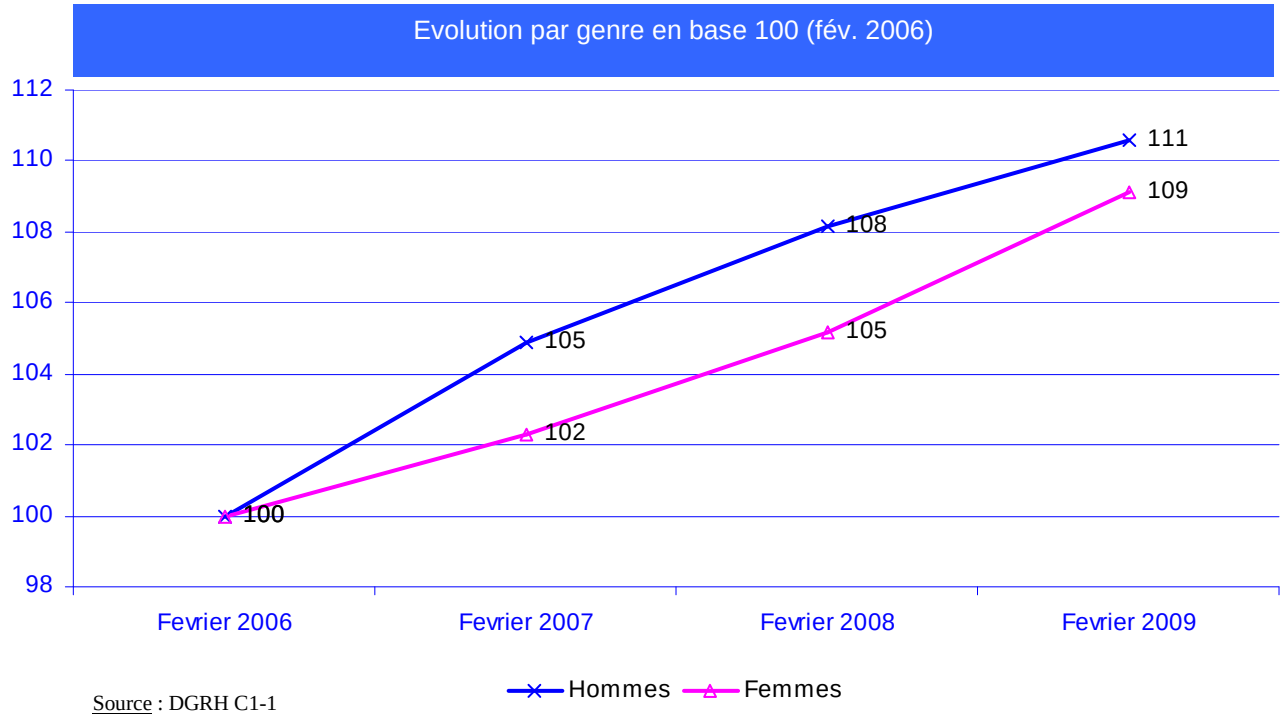
Les évolutions en base 100 (réf. Février 2006)

En affinant l'observation de l'évolution des effectifs par grade, il apparait que les effectifs de la classe normale augmentent plus vite que ceux de la classe supérieure, en raison notamment des recrutements qui ont lieu dans ce grade.

En ce qui concerne le genre, le nombre d'hommes augmente plus vite de 2006 à 2008 et moins en 2009, à l'inverse des femmes dont l'effectif augmente légèrement plus en 2009.

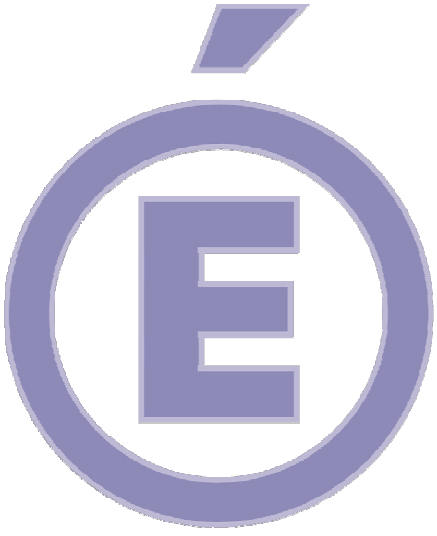


Source : DGRH C1-1



Source : DGRH C1-1

CARRIERE



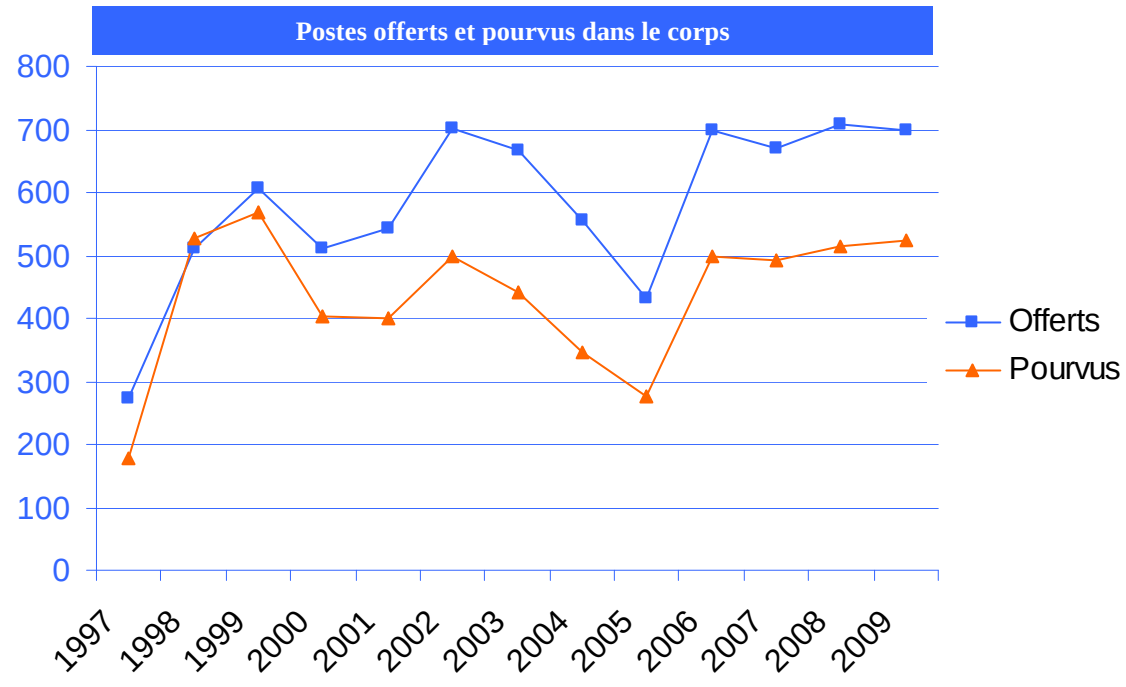
Postes offerts et pourvus pour le recrutement dans le corps

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%*

Source : DGRH C1-1

La politique actuelle de recrutement tend à augmenter le nombre de postes offerts (dont 300 créations d'emploi par an depuis la loi de finances 2006), ce qui conduit à augmenter de fait les 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 du rendement demeure à environ 75 %.

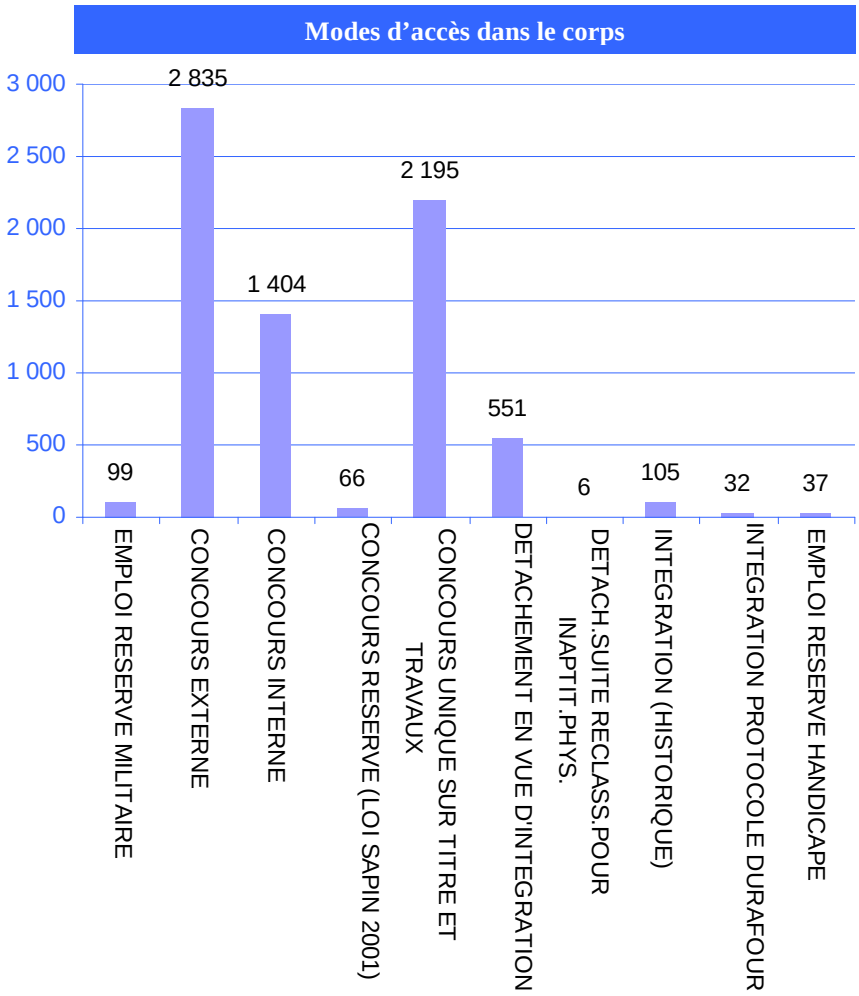
On constate depuis 2006 une augmentation du nombre de postes mis au concours unique qui passe de 608 à 651 en 2009.
Dans le corps des infirmières et infirmiers de l'Education nationale, le volume global des emplois laissés vacants à la rentrée scolaire 2009 est d'environ 630 pour 7700 emplois délégués. Ces vacances importantes constatées traduisent un déficit structurel de vivier de candidats aux concours, de la concurrence avec la Fonction publique hospitalière et les pays frontaliers notamment, ainsi que d'un taux d'occupation d'emploi du corps particulièrement faible du fait d'un fort pourcentage d'agent exerçant leurs fonctions à temps partiel (43 %).



Source : DGRH C1-1

Modes d'accès dans le corps pour les agents en activité au 1er juin 2009

	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 INAPTIT.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%



Depuis la publication du décret n° 2003-695 du 28 juillet 2003, les infirmiers sont désormais recrutés par la voie d'un concours unique sur titre.

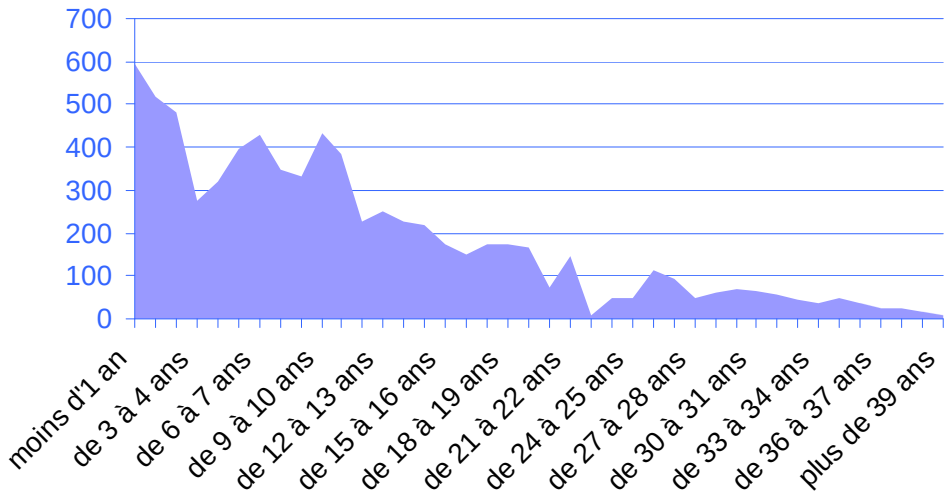
Le mode de recrutement le plus important est celui du concours externe (plus du tiers des effectifs, alors que le concours interne représente à peine 20 %). Presque 30 % des effectifs ont passé le concours sur titre, c'est-à-dire ont été recrutés depuis 2003.

Source : DGRH C1-1

Ancienneté dans le corps

Ancienneté dans le corps		
	Effectifs	*Taux*
moins d'1 an	593	*8,1%*
de 1 à 2 ans	519	*7,1%*
de 2 à 3 ans	481	*6,6%*
de 3 à 4 ans	275	*3,8%*
de 4 à 5 ans	319	*4,4%*
de 5 à 6 ans	398	*5,4%*
de 6 à 7 ans	428	*5,8%*
de 7 à 8 ans	349	*4,8%*
de 8 à 9 ans	332	*4,5%*
de 9 à 10 ans	431	*5,9%*
de 10 à 11 ans	384	*5,2%*
de 11 à 12 ans	228	*3,1%*
de 12 à 13 ans	249	*3,4%*
de 13 à 14 ans	227	*3,1%*
de 14 à 15 ans	217	*3,0%*
de 15 à 16 ans	175	*2,4%*
de 16 à 17 ans	148	*2,0%*
de 17 à 18 ans	175	*2,4%*
de 18 à 19 ans	172	*2,4%*
de 19 à 20 ans	164	*2,2%*
de 20 à 21 ans	72	*1,0%*
de 21 à 22 ans	145	*2,0%*
de 22 à 23 ans	8	*0,1%*
de 23 à 24 ans	50	*0,7%*
de 24 à 25 ans	48	*0,7%*
de 25 à 26 ans	115	*1,6%*
de 26 à 27 ans	92	*1,3%*
de 27 à 28 ans	49	*0,7%*
de 28 à 29 ans	60	*0,8%*
de 29 à 30 ans	70	*1,0%*
de 30 à 31 ans	64	*0,9%*
de 31 à 32 ans	57	*0,8%*
de 32 à 33 ans	43	*0,6%*
de 33 à 34 ans	38	*0,5%*
de 34 à 35 ans	49	*0,7%*
de 35 à 36 ans	35	*0,5%*
de 36 à 37 ans	26	*0,4%*
de 37 à 38 ans	23	*0,3%*
de 38 à 39 ans	15	*0,2%*
plus de 39 ans	7	*0,1%*
Somme	**7 330**	**100%**

Source : DGRH C1-1



La part la plus importante des effectifs (8,1 %) a moins d'un an d'ancienneté, suivie par la tranche 1 à 2 ans (7,1 %) puis par celle comprise entre 2 à 3 ans (6,6 %) ; 5,9 % des effectifs ont une ancienneté comprise entre 9 et 10 ans.

C'est donc un « corps jeune » : 56,4 % des effectifs cumulés ont une ancienneté égale ou inférieure à 10 ans.

Modes d'accès au grade entre 2006 et 2008

	2006		2007		2008	
	Classe normale	Classe supérieure	Classe normale	Classe supérieure	Classe normale	Classe supérieure
Emploi réservé militaire	6		6		1	
Concours unique sur titre et travaux	493		482		506	
Emploi réservé handicapé			4		6	
Détachement en vue d'intégration	23	4	37	5	47	21
Tableau d'avancement		208		217		208
Somme	522	212	529	222	560	229

Les effectifs ayant accédé à ce corps, essentiellement par la voie du concours unique, sont en augmentation depuis 2006, malgré un problème de vivier. Le nombre de promotions en classe supérieure est quasi constant sur la période.

Ratio promus-promouvables

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

La proportion des promus/promouvables est stable depuis 2006 et a été fixée à 10,8 % pour trois ans.
Les prochains taux de passage d'infirmier de classe normale à infirmier de classe supérieures sont les suivants :

- 2010 : 11,8 %
- 2011 : 12,3 %

Rémunérations principales indiciaires à l'échelon indiqué

→ La valeur annuelle du point d'indice s'élève à 55,2871 € au 1er octobre 2009.

Classe normale	Indice majoré (I)	I*valeur point	Effectifs	Crédits correspondants à la rémunération principale indiciaire	Rémuneration 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	Rémuneration 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 €

Source : DGRH C1-1

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

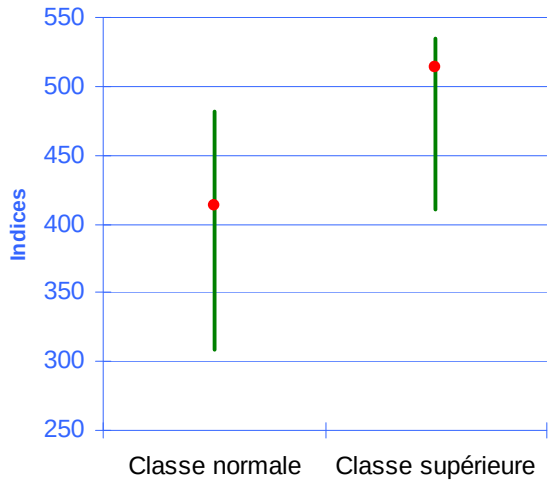
Grille d'avancement

Classe normale				
Echelon	Durée		Indice	
	Minimale	Moyenne	Brut	Majoré
1	1 an	1 an	322	308
2	1 an - 6 mois	2 ans	346	324
3	2 ans - 3 mois	3 ans	372	343
4	2 ans - 3 mois	3 ans	407	367
5	3 ans	4 ans	443	390
6	3 ans	4 ans	480	416
7	3 ans	4 ans	519	446
8			568	481

Classe supérieure				
Echelon	Durée		Indice	
	Minimale	Moyenne	Brut	Majoré
1	2 ans	2 ans	471	411
2	1 an - 6 mois	2 ans	514	442
3	2 ans - 3 mois	3 ans	548	466
4	2 ans - 3 mois	3 ans	580	490
5	3 ans	4 ans	613	515
6			638	534

Situation indiciaire des infirmiers

	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile
Classe normale	413	416	343	481
Classe supérieure	514	515	466	534



Lecture : *le point rouge représente l'indice majoré moyen*

Les écarts entre le premier décile et le dernier décile sont plus importants pour la classe normale que pour la classe supérieure. L'indice moyen est légèrement inférieur à l'indice médian pour la classe normale, ce qui signifie qu'un plus grand nombre d'agents a un indice supérieur à l'indice moyen. Pour la classe supérieure, il y a une correspondance quasi identique entre les indices moyen et médian.

Situation indiciaire des infirmiers par genre

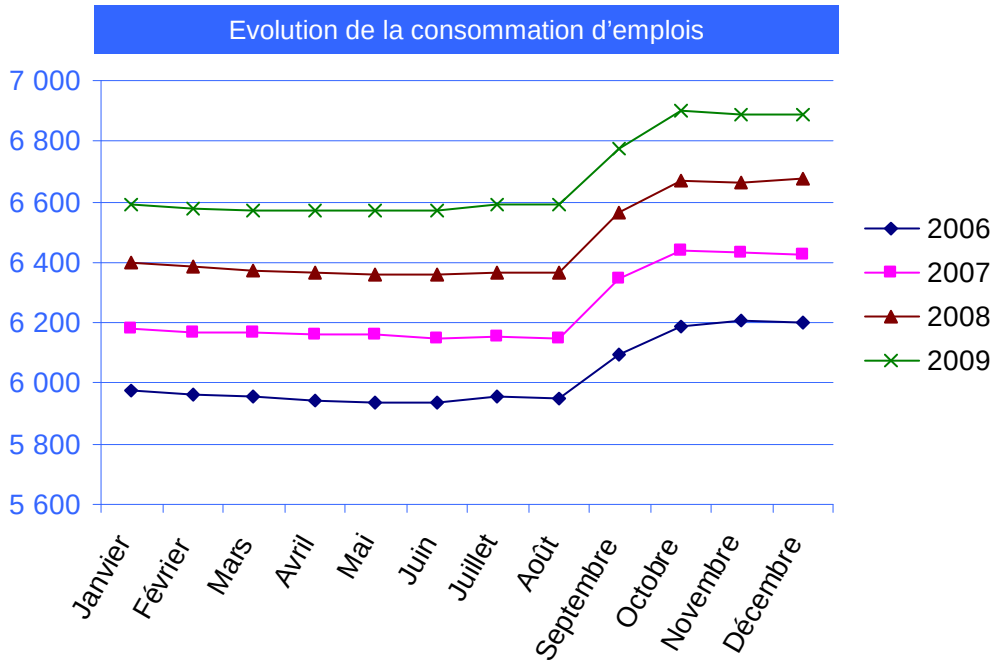
		Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile
Classe normale	Hommes	414	416	367	481
	Femmes	413	416	343	481
Classe supérieure	Hommes	511	515	466	534
	Femmes	514	515	490	534

Concernant la différence entre les sexes, il apparait que les hommes ont un indice moyen légèrement supérieur en classe normale et légèrement inférieur en classe supérieure.
Les femmes ont un indice moyen plus élevé que les hommes dans la classe supérieure, particulièrement dans le premier décile. Dans le dernier décile de la classe supérieure, les hommes et les femmes se retrouvent à égalité.

Consommations d'emplois en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Moyenne
2006	MESR	280,20	279,84	278,45	278,25	279,54	279,67	280,02	279,99	278,56	284,31	282,32	281,67	280,24
	MEN	5 696,24	5 683,27	5 678,79	5 666,11	5 659,91	5 653,87	5 674,00	5 667,94	5 815,01	5 904,77	5 925,67	5 917,02	5 745,22
	Total	5 976,44	5 963,11	5 957,24	5 944,36	5 939,45	5 933,54	5 954,02	5 947,93	6 093,57	6 189,08	6 207,99	6 198,69	6 025,45
2007	MESR	281,14	280,58	280,89	279,34	279,29	279,34	279,34	279,40	289,03	282,00	281,41	279,20	280,91
	MEN	5 898,57	5 887,29	5 886,84	5 884,63	5 879,43	5 868,87	5 876,71	5 871,27	6 059,89	6 157,04	6 152,40	6 145,54	5 964,04
	Total	6 179,71	6 167,87	6 167,73	6 163,97	6 158,72	6 148,21	6 156,05	6 150,67	6 348,92	6 439,04	6 433,81	6 424,74	6 244,95
2008	MESR	278,01	279,39	278,55	278,56	277,76	277,73	277,52	277,80	278,01	280,61	276,07	276,54	278,05
	MEN	6 120,55	6 109,67	6 095,74	6 085,61	6 079,76	6 080,01	6 091,61	6 085,34	6 288,22	6 392,45	6 388,79	6 399,51	6 184,77
	Total	6 398,56	6 389,06	6 374,29	6 364,17	6 357,52	6 357,74	6 369,13	6 363,14	6 566,23	6 673,06	6 664,86	6 676,05	6 462,82
2009	MESR	211,50	209,74	206,54	205,61	206,05	206,32	205,46	204,14	208,52	212,71	214,06	213,93	208,72
	MEN	6 380,56	6 368,98	6 366,13	6 368,31	6 364,02	6 361,55	6 385,07	6 384,64	6 566,59	6 686,71	6 673,22	6 672,60	6 464,87
	Total	6 592,06	6 578,72	6 572,67	6 573,92	6 570,07	6 567,87	6 590,53	6 588,78	6 775,11	6 899,42	6 887,28	6 886,53	6 673,58

Source : DGRH C1-1
India LOLF ODE – décompte des emplois



Source : DGRH C1-1
India LOLF ODE – décompte des emplois

La consommation d'emplois, depuis 2006 a augmenté pour le MEN de manière constante (plus 200 postes « équivalent temps plein travaillé »). En ce qui concerne le MESR, elle diminue depuis 2008 notamment par application du droit de veto du président d'université issu des dispositions de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités.

Chaque année, il y a une progression au mois de septembre correspondant aux recrutements, et notamment aux 300 postes crées chaque année depuis 2006.

Remarque : Les données de cette partie concernent l'année 2008 et non 2009, à la différence des autres éléments de la monographie.

Le mouvement inter-académique

L'ensemble des opérations de mutations sont traitées en académies.

Taux de réalisation des mutations inter-académique			
CORPS	Nombre d'agents demandant une mutation inter-académique	Nombre de mutations Réalisées	% réalisées / demandes
Infirmièr(e)s	230	93	40%

On constate que le taux de réalisation pour les infirmiers est de 40 %, ce qui correspond à un taux relativement élevé par rapport aux ATL (22 %) et aux adjoints administratifs (10 %).

Le taux de satisfaction suivant les mouvements			
Motifs	Nombre de demandes	Mutations réalisées	% réalisées / demandes
Rapprochement de conjoints	61	35	57%
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2	1	50%
Politique de la ville	2	0	0%
Convenance personnelle	165	57	35%

Les mutations pour rapprochements de conjoint sont majoritairement réalisées puisqu'elles sont satisfaites à plus de 57 % ; en revanche, un peu plus du tiers des mutations pour « convenance personnelle » sont satisfaites par rapport au nombre de demande de mutation pour ce motif.

Le mouvement intra-académique

Répartition des postes offerts selon les différents types d'établissements du mouvement intra-académique				
CORPS	EPLE	Services académiques	Enseignement supérieur	TOTAL
Infirmièr(e)s	826	6	14	846

En 2008, 846 postes ont été offerts au mouvement des personnels infirmiers dans le cadre de la phase intra-académique pour la plupart en EPLE.

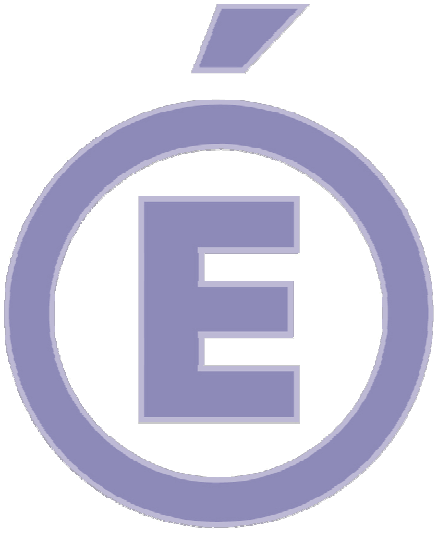
La répartition des candidats selon qu'ils entrent au mouvement pour la première fois ou qu'ils demandent une mutation intra.					
CORPS	Agents entrant participant au mouvement intra	Agents de l'académie demandant une mutation intra	TOTAL	Nombre de mutations réalisées au mouvement intra	% réalisées / demandes
Infirmièr(e)s	128	1 358	1 486	919	62%

Il est à noter qu'il y a peu d'agents entrants participants au mouvement, mais que le pourcentage du nombre de mutations totales réalisées est satisfaisant.

Motifs	Nombre de demandes	Mutations réalisées	% réalisées / demandes
Rapprochement de conjoints	132	88	67%
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	24	19	79%
Politique de la ville (ZEP/Ambition réussite)	15	9	60%
Convenance personnelle	1 297	803	62%

Le taux de satisfaction des mutations réalisées par rapport aux demandes est particulièrement élevé pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (79 %), suivi par le rapprochement de conjoint (plus de 66 %).

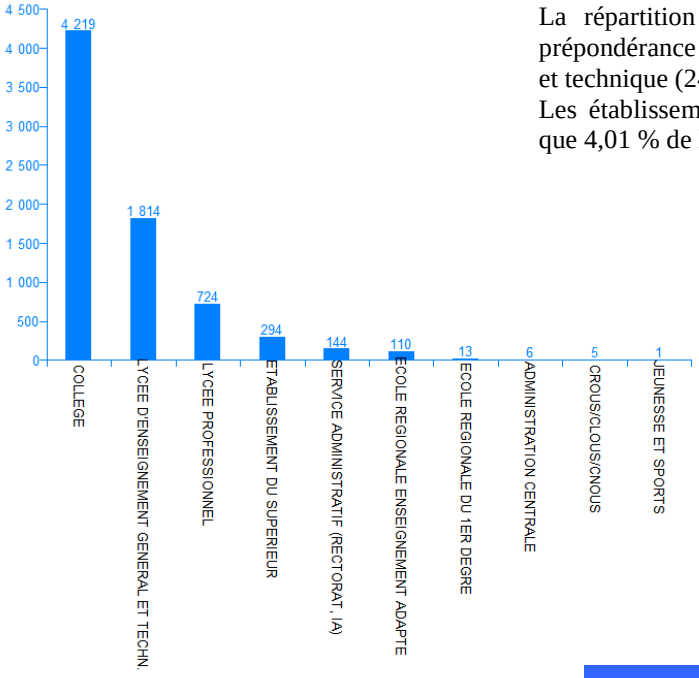
VIE DES PERSONNELS



Répartition des effectifs par type d'établissement

	Classe normale	Classe supérieure	Total	Pourcentage
COLLEGE	3 119	1 100	4219	57,56 %
LYCEE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET TECHN.	1 323	491	1814	24,75 %
LYCEE PROFESSIONNEL	539	185	724	9,88 %
ETABLISSEMENT DU SUPERIEUR	155	139	294	4,01 %
SERVICE ADMINISTRATIF (RECTORAT, IA)	41	103	144	1,96 %
ECOLE REGIONALE ENSEIGNEMENT ADAPTE	77	33	110	1,50 %
ECOLE REGIONALE DU 1ER DEGRE	7	6	13	0,18 %
ADMINISTRATION CENTRALE	1	5	6	0,08 %
CROUS/CLOUS/CNOUS	3	2	5	0,07 %
JEUNESSE ET SPORTS	1		1	0,01 %
TOTAL	5266	2064	7330	100,00 %

DGRH C1-1



La répartition des effectifs par type d'établissement fait apparaitre la prépondérance du collège (57,56 %) suivi du lycée d'enseignement général et technique (24,75 %), puis du lycée professionnel (9,88 %).
Les établissements de type « établissement du supérieur » ne représentent que 4,01 % de l'ensemble des effectifs.

	Nombre d'infirmiers	Nombre d'élèves/étudiants	Ratio du nombre d'élèves ou d'étudiants/nombre d'infirmiers
College	4 219	2 509 015	595
Lycée d'enseignement général et technologique	1 814	1 271 522	701
Lycée professionnel	724	410 795	567
Etablissement du supérieur	294	2 231 745	7 591
Service administratif (rectorat , IA)	144	-	-
Ecole régionale enseignement adapté	110	10 494	95
Ecole régionale du 1er degré	13	-	-
Administration centrale	6	-	-
CROUS/CLOUS/CNOUS	5	-	-
Jeunesse et sports	1	-	-
TOTAL	7 330	6 433 571	878

Répartition des effectifs par académie et type d'établissement

La comparaison de la répartition par type d'établissement et académies fait apparaitre que :

- l'académie de La Guyane a le ratio infirmier/établissement le plus important en collèges.
- l'académie de Paris a le ratio infirmier/établissement en lycées, établissements du supérieur et services administratifs le plus important.
- l'académie de Nancy-Metz a le ratio infirmier/établissement le plus important en lycées professionnels.

	COLLEGE	LYCEE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET TECHN.	LYCEE PROFESSIONNEL	ETABLISSEMENT DU SUPERIEUR	SERVICE ADMINISTRATIF (RECTORAT, IA)	ECOLE REGIONALE ENSEIGNEMENT ADAPTE	ECOLE REGIONALE DU IER DEGRE	ADMINISTRATION CENTRALE	CROUS/CLOUS/CNOUS	JEUNESSE ET SPORTS	Total
ADM CENTRALE								6			6
Pourcentage								*100,00 %*			
AIX-MARSEILLE	195	70	35	15	5	3					323
Pourcentage	*60,37 %*	*21,67 %*	*10,84 %*	*4,64 %*	*1,55 %*	*0,93 %*					
AMIENS	146	60	25	5	4	2					242
Pourcentage	*60,33 %*	*24,79 %*	*10,33 %*	*2,07 %*	*1,65 %*	*0,83 %*					
BESANCON	78	40	22	7	5	2					154
Pourcentage	*50,65 %*	*25,97 %*	*14,29 %*	*4,55 %*	*3,25 %*	*1,30 %*					
BORDEAUX	175	68	47	15	7	3					315
Pourcentage	*55,56 %*	*21,59 %*	*14,92 %*	*4,76 %*	*2,22 %*	*0,95 %*					
CAEN	90	50	11	8	3	3					165
Pourcentage	*54,55 %*	*30,30 %*	*6,67 %*	*4,85 %*	*1,82 %*	*1,82 %*					
CLERMONT-FERRAND	89	49	20	8	5	5					176
Pourcentage	*50,57 %*	*27,84 %*	*11,36 %*	*4,55 %*	*2,84 %*	*2,84 %*					
CORSE	23	10	4	1	1	1					40
Pourcentage	*57,50 %*	*25,00 %*	*10,00 %*	*2,50 %*	*2,50 %*	*2,50 %*					
CRETEIL	309	129	32	12	7	5	1				495
Pourcentage	*62,42 %*	*26,06 %*	*6,46 %*	*2,42 %*	*1,41 %*	*1,01 %*	*0,20 %*				
DIJON	115	49	13	9	4	3					193
Pourcentage	*59,59 %*	*25,39 %*	*6,74 %*	*4,66 %*	*2,07 %*	*1,55 %*					
GRENOBLE	223	82	27	14	6	4			1		357
Pourcentage	*62,46 %*	*22,97 %*	*7,56 %*	*3,92 %*	*1,68 %*	*1,12 %*			*0,28 %*		
GUADELOUPE	44	15	7	1	1						68
Pourcentage	*64,71 %*	*22,06 %*	*10,29 %*	*1,47 %*	*1,47 %*						
GUYANE	32	7	3		1						43
Pourcentage	*74,42 %*	*16,28 %*	*6,98 %*		*2,33 %*						
LILLE	314	125	67	18	4	12	4		1		545
Pourcentage	*57,61 %*	*22,94 %*	*12,29 %*	*3,30 %*	*0,73 %*	*2,20 %*	*0,73 %*		*0,18 %*		
LIMOGES	54	32	13	3	4						106
Pourcentage	*50,94 %*	*30,19 %*	*12,26 %*	*2,83 %*	*3,77 %*						
LYON	194	84	42	23	4	6					353
Pourcentage	*54,96 %*	*23,80 %*	*11,90 %*	*6,52 %*	*1,13 %*	*1,70 %*					
MARTINIQUE	40	15	7		1						63
Pourcentage	*63,49 %*	*23,81 %*	*11,11 %*		*1,59 %*						
MONTPELLIER	152	69	23	11	6	2					263
Pourcentage	*57,79 %*	*26,24 %*	*8,75 %*	*4,18 %*	*2,28 %*	*0,76 %*					
NANCY-METZ	138	82	43	8	5	4					280
Pourcentage	*49,29 %*	*29,29 %*	*15,36 %*	*2,86 %*	*1,79 %*	*1,43 %*					
NANTES	200	83	36	14	5	5					343
Pourcentage	*58,31 %*	*24,20 %*	*10,50 %*	*4,08 %*	*1,46 %*	*1,46 %*					
NICE	106	41	18	5	3						173
Pourcentage	*61,27 %*	*23,70 %*	*10,40 %*	*2,89 %*	*1,73 %*						
ORLEANS-TOURS	162	69	33	8	7	6					285
Pourcentage	*56,84 %*	*24,21 %*	*11,58 %*	*2,81 %*	*2,46 %*	*2,11 %*					
PARIS	57	68	12	16	11	4					168
Pourcentage	*33,93 %*	*40,48 %*	*7,14 %*	*9,52 %*	*6,55 %*	*2,38 %*					
POITIERS	113	39	22	7	5	5					191
Pourcentage	*59,16 %*	*20,42 %*	*11,52 %*	*3,66 %*	*2,62 %*	*2,62 %*					
REIMS	97	42	15	9	4	2					169
Pourcentage	*57,40 %*	*24,85 %*	*8,88 %*	*5,33 %*	*2,37 %*	*1,18 %*					
RENNES	170	87	33	17	5	10			2		324
Pourcentage	*52,47 %*	*26,85 %*	*10,19 %*	*5,25 %*	*1,54 %*	*3,09 %*			*0,62 %*		
REUNION	99	29	12	2	2						144
Pourcentage	*68,75 %*	*20,14 %*	*8,33 %*	*1,39 %*	*1,39 %*						
ROUEN	158	52	18	10	3	3	1				245
Pourcentage	*64,49 %*	*21,22 %*	*7,35 %*	*4,08 %*	*1,22 %*	*1,22 %*	*0,41 %*				
STRASBOURG	121	58	14	14	7	2	1				217
Pourcentage	*55,76 %*	*26,73 %*	*6,45 %*	*6,45 %*	*3,23 %*	*0,92 %*	*0,46 %*				
TOULOUSE	165	70	32	14	9	3			1	1	295
Pourcentage	*55,93 %*	*23,73 %*	*10,85 %*	*4,75 %*	*3,05 %*	*1,02 %*			*0,34 %*	*0,34 %*	
VERSAILLES	360	140	38	20	10	15	6				589
Pourcentage	*61,12 %*	*23,77 %*	*6,45 %*	*3,40 %*	*1,70 %*	*2,55 %*	*1,02 %*				
TOTAL	4 219	1 814	724	294	144	110	13	6	5	1	7 330
Pourcentage	57,56 %	24,75 %	9,88 %	4,01 %	1,96 %	1,50 %	0,18 %	0,08 %	0,07 %	0,01 %	

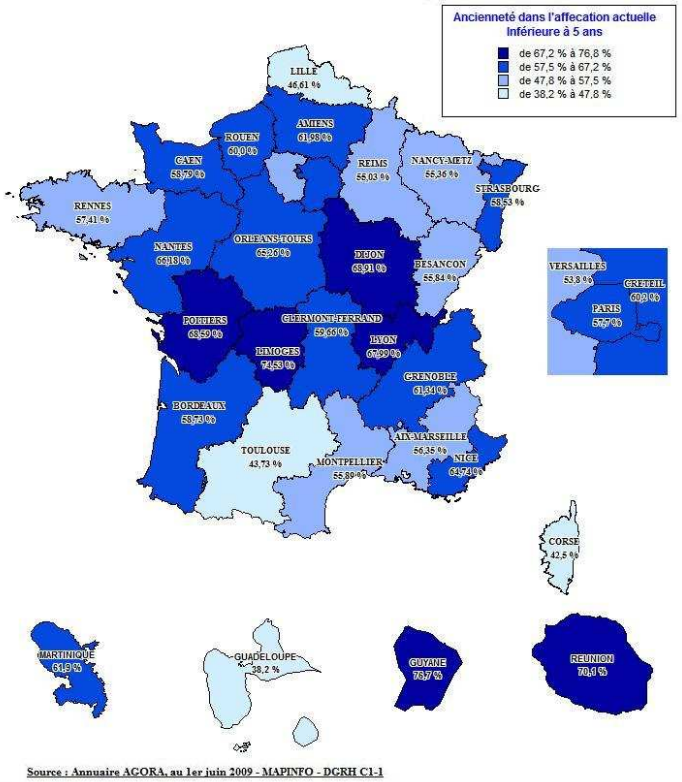
DGRH C1-1

Ancienneté dans l'affectation actuelle (établissement d'exercice)

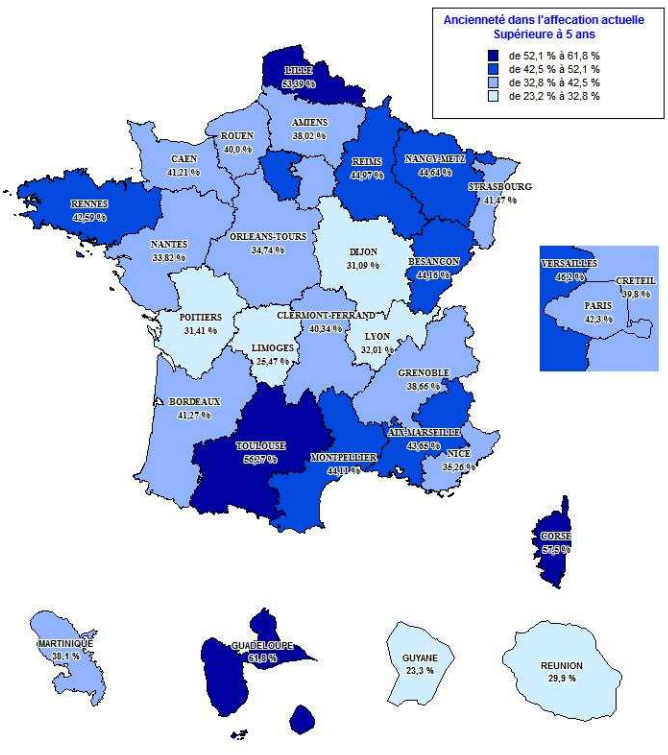
	- de 1 an	%	de 1 à 3 ans	%	de 3 à 5 ans	%	de 5 à 10 ans	%	de 10 à 15 ans	%	de 15 à 25 ans	%	+ de 25 ans	%	Total
AIX_MARS.	40	*12,38 %*	111	*34,37 %*	31	*9,60 %*	93	*28,79 %*	34	*10,53 %*	14	*4,33 %*			323
AMIENS	50	*20,66 %*	69	*28,51 %*	31	*12,81 %*	66	*27,27 %*	14	*5,79 %*	7	*2,89 %*	5	*2,07 %*	242
BASE_SDAC			2	*33,33 %*	1	*16,67 %*	2	*33,33 %*	1	*16,67 %*					6
BESANCON	29	*18,83 %*	31	*20,13 %*	26	*16,88 %*	36	*23,38 %*	20	*12,99 %*	7	*4,55 %*	5	*3,25 %*	154
BORDEAUX	69	*21,90 %*	89	*28,25 %*	27	*8,57 %*	69	*21,90 %*	32	*10,16 %*	24	*7,62 %*	5	*1,59 %*	315
CAEN	27	*16,36 %*	54	*32,73 %*	16	*9,70 %*	35	*21,21 %*	12	*7,27 %*	14	*8,48 %*	7	*4,24 %*	165
CLER.-FER.	33	*18,75 %*	53	*30,11 %*	19	*10,80 %*	43	*24,43 %*	10	*5,68 %*	15	*8,52 %*	3	*1,70 %*	176
CORSE	4	*10,00 %*	7	*17,50 %*	6	*15,00 %*	13	*32,50 %*	4	*10,00 %*	5	*12,50 %*	1	*2,50 %*	40
CRETEIL	88	*17,78 %*	127	*25,66 %*	83	*16,77 %*	135	*27,27 %*	44	*8,89 %*	16	*3,23 %*	2	*0,40 %*	495
DIJON	72	*37,31 %*	41	*21,24 %*	20	*10,36 %*	25	*12,95 %*	21	*10,88 %*	13	*6,74 %*	1	*0,52 %*	193
GRENOBLE	94	*26,33 %*	101	*28,29 %*	24	*6,72 %*	88	*24,65 %*	40	*11,20 %*	6	*1,68 %*	4	*1,12 %*	357
GUADELOUPE	11	*16,18 %*	12	*17,65 %*	3	*4,41 %*	27	*39,71 %*	10	*14,71 %*	4	*5,88 %*	1	*1,47 %*	68
GUYANE	13	*30,23 %*	14	*32,56 %*	6	*13,95 %*	7	*16,28 %*	2	*4,65 %*	1	*2,33 %*			43
LILLE	80	*14,68 %*	109	*20,00 %*	65	*11,93 %*	188	*34,50 %*	54	*9,91 %*	31	*5,69 %*	18	*3,30 %*	545
LIMOGES	38	*35,85 %*	19	*17,92 %*	22	*20,75 %*	15	*14,15 %*	5	*4,72 %*	4	*3,77 %*	3	*2,83 %*	106
LYON	119	*33,71 %*	78	*22,10 %*	43	*12,18 %*	86	*24,36 %*	19	*5,38 %*	7	*1,98 %*	1	*0,28 %*	353
MARTINIQUE	13	*20,63 %*	21	*33,33 %*	5	*7,94 %*	12	*19,05 %*	10	*15,87 %*	2	*3,17 %*			63
MONTPEL.	49	*18,63 %*	71	*27,00 %*	27	*10,27 %*	83	*31,56 %*	25	*9,51 %*	8	*3,04 %*			263
NANCY-METZ	53	*18,93 %*	69	*24,64 %*	33	*11,79 %*	67	*23,93 %*	36	*12,86 %*	11	*3,93 %*	11	*3,93 %*	280
NANTES	93	*27,11 %*	93	*27,11 %*	41	*11,95 %*	52	*15,16 %*	31	*9,04 %*	24	*7,00 %*	9	*2,62 %*	343
NICE	51	*29,48 %*	43	*24,86 %*	18	*10,40 %*	39	*22,54 %*	13	*7,51 %*	7	*4,05 %*	2	*1,16 %*	173
ORL._TOURS	74	*25,96 %*	89	*31,23 %*	23	*8,07 %*	47	*16,49 %*	31	*10,88 %*	17	*5,96 %*	4	*1,40 %*	285
PARIS	31	*18,45 %*	39	*23,21 %*	27	*16,07 %*	32	*19,05 %*	25	*14,88 %*	14	*8,33 %*			168
POITIERS	51	*26,70 %*	59	*30,89 %*	21	*10,99 %*	40	*20,94 %*	11	*5,76 %*	8	*4,19 %*	1	*0,52 %*	191
REIMS	28	*16,57 %*	45	*26,63 %*	20	*11,83 %*	46	*27,22 %*	12	*7,10 %*	9	*5,33 %*	9	*5,33 %*	169
RENNES	73	*22,53 %*	74	*22,84 %*	39	*12,04 %*	82	*25,31 %*	36	*11,11 %*	16	*4,94 %*	4	*1,23 %*	324
REUNION	33	*22,92 %*	57	*39,58 %*	11	*7,64 %*	27	*18,75 %*	11	*7,64 %*	5	*3,47 %*			144
ROUEN	69	*28,16 %*	44	*17,96 %*	34	*13,88 %*	45	*18,37 %*	27	*11,02 %*	17	*6,94 %*	9	*3,67 %*	245
STRASBOURG	68	*31,34 %*	34	*15,67 %*	25	*11,52 %*	54	*24,88 %*	12	*5,53 %*	16	*7,37 %*	8	*3,69 %*	217
TOULOUSE	61	*20,68 %*	48	*16,27 %*	20	*6,78 %*	119	*40,34 %*	27	*9,15 %*	13	*4,41 %*	7	*2,37 %*	295
VERSAILLES	92	*15,62 %*	134	*22,75 %*	91	*15,45 %*	171	*29,03 %*	66	*11,21 %*	30	*5,09 %*	5	*0,85 %*	589
Somme :	**1 606**	**21,91 %**	**1 837**	**25,06 %**	**858**	**11,71 %**	**1 844**	**25,16 %**	**695**	**9,48 %**	**365**	**4,98 %**	**125**	**1,71 %**	**7 330**

C'est dans la classe de 5 à 10 ans d'ancienneté dans le poste (25,2 % des effectifs) que les effectifs sont les plus importants pour l'ensemble des académies, suivie par la classe de 1 à 3 ans d'ancienneté (25,1 %), puis celle qui regroupe les effectifs inférieurs à 1 an (21,9 %). Les académies « jeunes » qui ont accueilli de nouveaux entrants (moins de 1 an d'ancienneté) dans l'établissement sont celles de la Guyane, de Dijon, de Limoges, de Strasbourg et de Lyon. En revanche les personnels sont plus stables sur leur poste (ancienneté supérieure à 5 ans) dans les académies de Caen, Lille, Reims, Aix-Marseille, Corse, La Guadeloupe, Versailles et Toulouse.

<u>NB</u> : L'ancienneté dans l'affectation actuelle concerne l'établissement d'exercice et non l'académie. En effet, une personne qui a 10 ans d'ancienneté dans un collège de l'académie et qui vient d'obtenir son affectation dans un lycée de la même académie est comptabilisée dans la rubrique « ancienneté inférieure à 1 an ».



Source : Annuaire AGORA, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

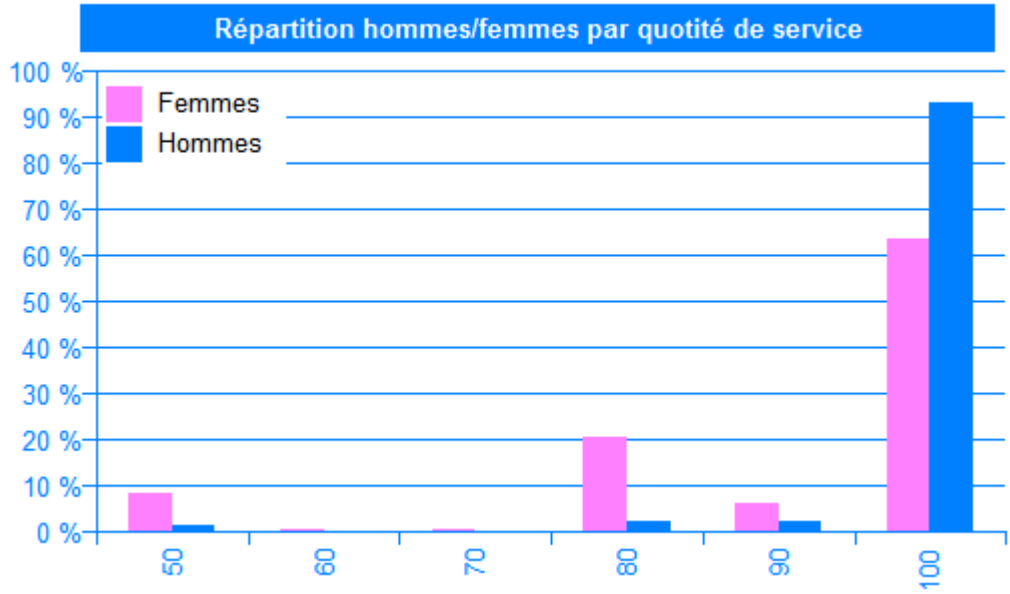


Source : Annuaire AGORA, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

Répartition par quotité de travail

Répartition homme/femme par quotité de travail

	Femmes	Pourcentage	Hommes	Pourcentage		
50	597	*8,46 %*	4	*1,48 %*	**601**	*8,20 %*
60	56	*0,79 %*	1	*0,37 %*	**57**	*0,78 %*
70	43	*0,61 %*	1	*0,37 %*	**44**	*0,60 %*
80	1 439	*20,39 %*	6	*2,21 %*	**1 445**	*19,71 %*
90	443	*6,28 %*	6	*2,21 %*	**449**	*6,13 %*
100	4 481	*63,48 %*	253	*93,36 %*	**4 734**	*64,58 %*
DGRH C1-1	**7 059**	*100 %*	**271**	*100 %*	**7 330**	*100 %*

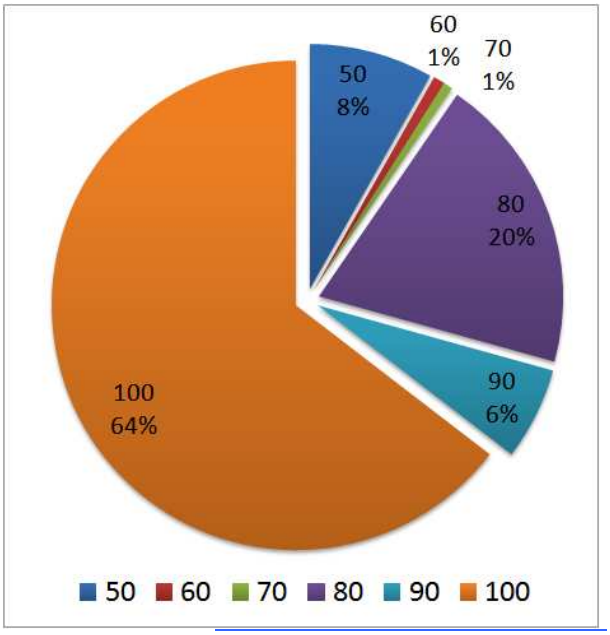


DGRH C1-1

Seuls 64,6 % des personnels infirmiers travaillent à temps plein ; à titre de comparaison, les personnels BIATOSS travaillant à temps plein représentent 83,6 %.

Ce sont surtout les femmes qui sont à temps partiel et, lorsqu'elles le sont, c'est le plus souvent à 80 % (20,4 % - à titre de comparaison, les personnels BIATOSS féminins ne sont que 14,3 % à travailler à 80 %).
La proportion de celles qui travaillent à 50 % parmi le personnel infirmier est relativement importante (8,46 % des femmes contre 2,9 % pour l'ensemble des personnels féminins BIATOSS).

Répartition par quotités de service

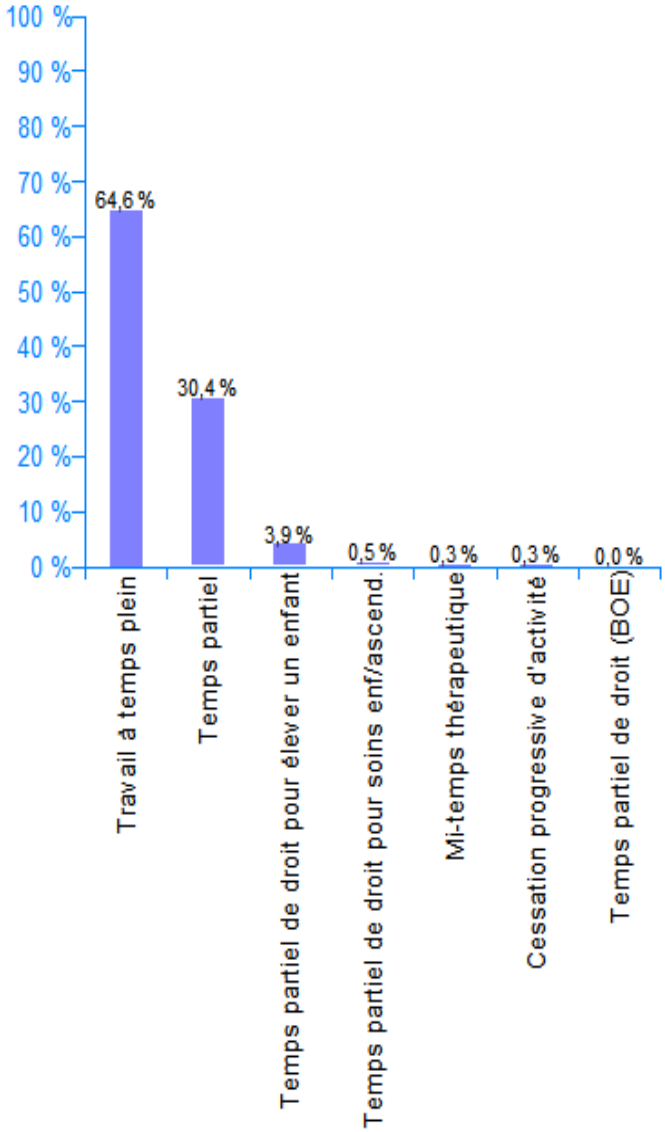


Répartition par modalité de service

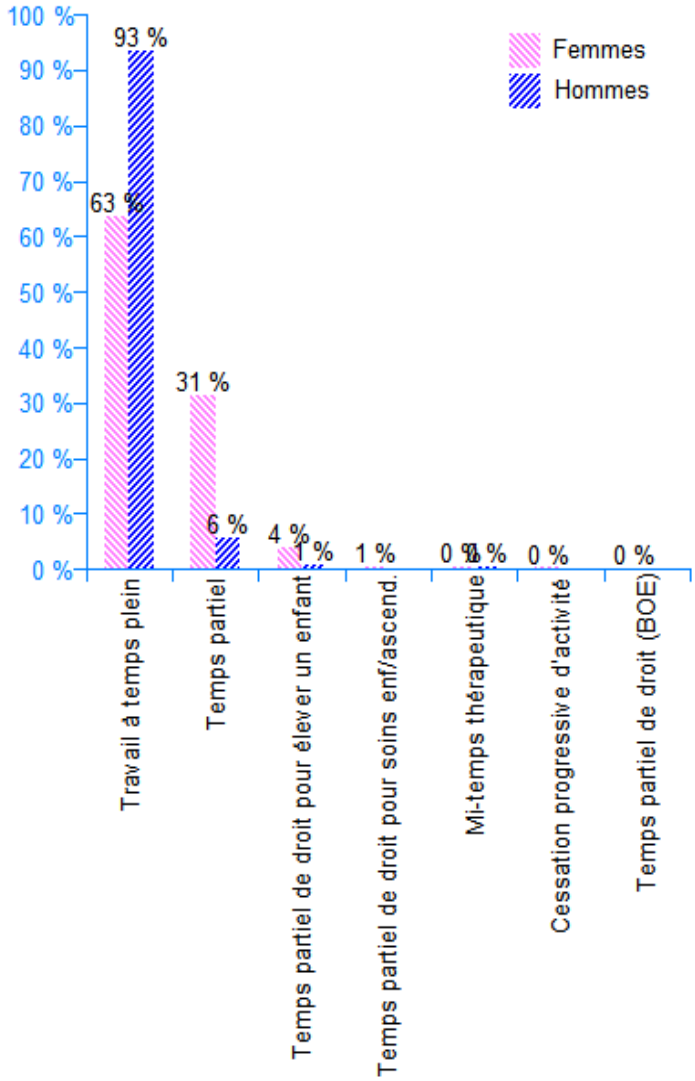
	Femmes	Pourcentage	Hommes	Pourcentage		
Travail à temps plein	4 481	*63,48 %*	253	*93,36 %*	**4 734**	*64,58 %*
Temps partiel	2 215	*31,38 %*	15	*5,54 %*	**2 230**	*30,42 %*
Temps partiel de droit pour élever un enfant	285	*4,04 %*	2	*0,74 %*	**287**	*3,92 %*
Temps partiel de droit pour soins enf/ascend.	37	*0,52 %*			**37**	*0,50 %*
Mi-temps thérapeutique	20	*0,28 %*	1	*0,37 %*	**21**	*0,29 %*
Cessation progressive d'activité	19	*0,27 %*			**19**	*0,26 %*
Temps partiel de droit (BOE)	2	*0,03 %*			**2**	*0,03 %*
DGRH C1-1	**7 059**	*100 %*	**271**	*100 %*	**7 330**	*100 %*

On constate que 31,38 % des femmes sont à temps partiel versus 5,54 % des hommes ; 4,04 % des femmes bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant.
Il apparait une grande différence entre les hommes et les femmes concernant le travail à temps plein (utilisation du temps partiel (93 % des hommes sont à temps plein contre 63 % des femmes).

Répartition par modalités de service
(Total : Hommes et Femmes)



Proportion des modalités par genre



Répartition par modalité de service

Croisement des quotités de travail et des modalités de service

	50	%	60	%	70	%	80	%	90	%	100	%		
Travail à temps plein											4 734	100 %	4 734	64,58 %
% quotité/modalité											100,00 %			
Temps partiel	475	79 %	52	91 %	38	86 %	1 222	85 %	443	99 %			2 230	30,42 %
% quotité/modalité	21,30 %		2,33 %		1,70 %		54,80 %		19,87 %					
Temps partiel de droit pour élever un enfant	78	13 %	2	4 %	4	9 %	201	14 %	2	0 %			287	3,92 %
% quotité/modalité	27,18 %		0,70 %		1,39 %		70,03 %		0,70 %					
Temps partiel de droit pour soins enf/ascend.	14	2 %			2	5 %	17	1 %	4	1 %			37	0,50 %
% quotité/modalité	37,84 %				5,41 %		45,95 %		10,81 %					
Mi-temps thérapeutique	21	3 %											21	0,29 %
% quotité/modalité	100,00 %													
Cessation progressive d'activité	12	2 %	3	5 %			4	0 %					19	0,26 %
% quotité/modalité	63,16 %		15,79 %				21,05 %							
Temps partiel de droit (BOE)	1	0 %					1	0 %					2	0,03 %
% quotité/modalité	50,00 %						50,00 %							
	601	8 %	57	1 %	44	1 %	1 445	20 %	449	6 %	4 734	65 %	7 330	100 %

Parmi les personnels infirmiers qui sont à temps partiel, plus de 21 % sont à mi-temps et presque 55 % sont à 80 %. C'est cette dernière quotité qui est choisie en priorité.
64,6 % des personnels travaillent à temps plein, plus de 30 % sont à temps partiel, les autres personnels se partagent entre les « temps partiel de droit pour élever un enfant », pour soins à ascendants et autre modalités de service.

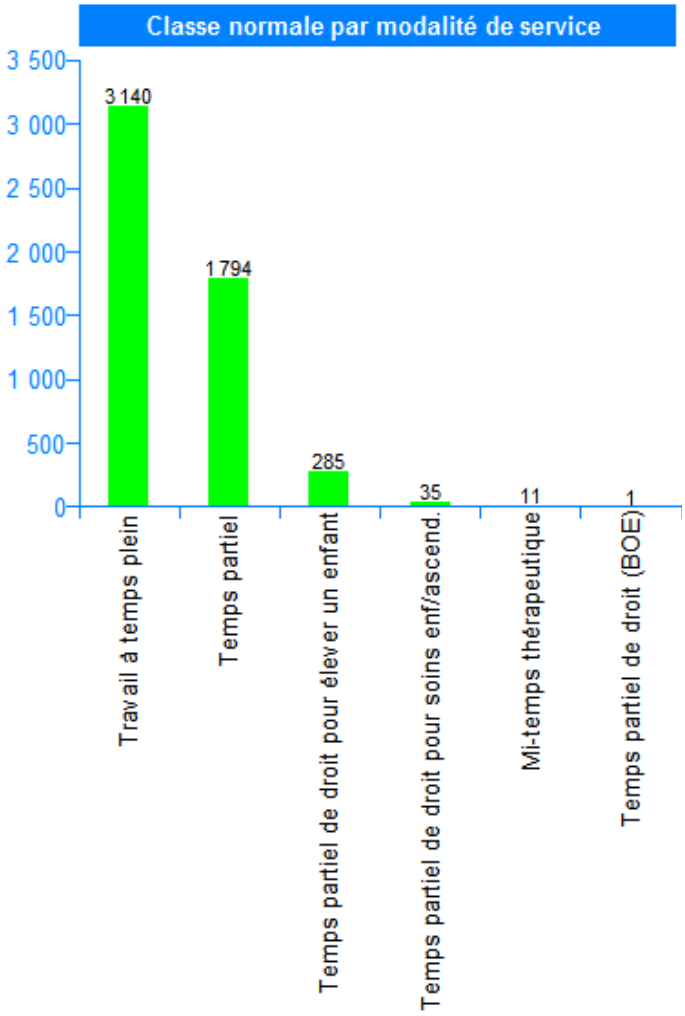
Modalité de service selon le grade

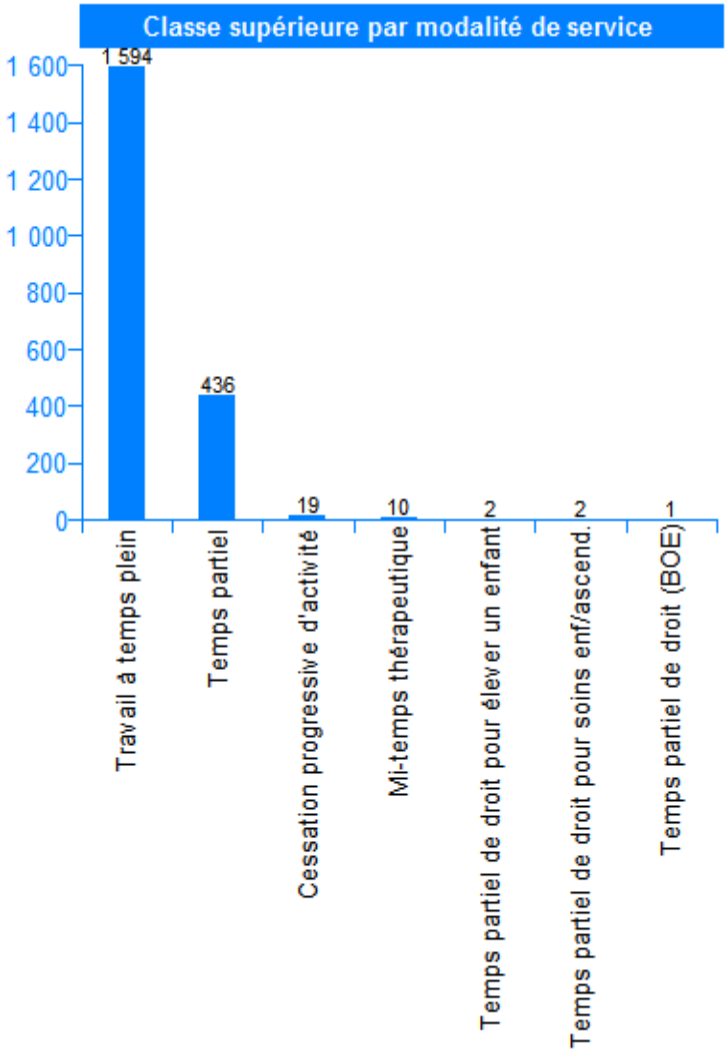
La proportion des infirmiers de la classe supérieure qui travaillent à temps plein est plus importante que dans la classe normale. Les temps partiels pour élever un enfant sont essentiellement pris par des infirmiers de classe normale.

	Classe normale	Classe normale	Classe supérieure	Classe supérieure	
Travail à temps plein	3 140	59,63 %	1 594	77,23 %	4 734
Temps partiel	1 794	34,07 %	436	21,12 %	2 230
Temps partiel de droit pour élever un enfant	285	5,41 %	2	0,10 %	287
Temps partiel de droit pour soins enf/ascend.	35	0,66 %	2	0,10 %	37
Mi-temps thérapeutique	11	0,21 %	10	0,48 %	21
Cessation progressive d'activité			19	0,92 %	19
Temps partiel de droit (BOE)	1	0,02 %	1	0,05 %	2
	5 266	100 %	2 064	100 %	7 330

DGRH C1-1

Modalité de service selon le grade





Modalité de service selon le grade et le sexe

	Classe normale Femmes	%	Classe normale Hommes	%	Classe supérieure Femmes	%	Classe supérieure Hommes	%	
Travail à temps plein	2 966	58,39 %	174	93,55 %	1 515	76,55 %	79	92,94 %	4 734
Temps partiel	1 784	35,12 %	10	5,38 %	431	21,78 %	5	5,88 %	2 230
Temps partiel de droit pour élever un enfant	283	5,57 %	2	1,08 %	2	0,10 %			287
Temps partiel de droit pour soins enf/ascend.	35	0,69 %			2	0,10 %			37
Mi-temps thérapeutique	11	0,22 %			9	0,45 %	1	1,18 %	21
Cessation progressive d'activité					19	0,96 %			19
Temps partiel de droit (BOE)	1	0,02 %			1	0,05 %			2
	5 080	100 %	186	100 %	1 979	100 %	85	100 %	7 330

Les femmes travaillent plus à temps plein en classe supérieure, qu'en classe normale (77 % contre 58 %).

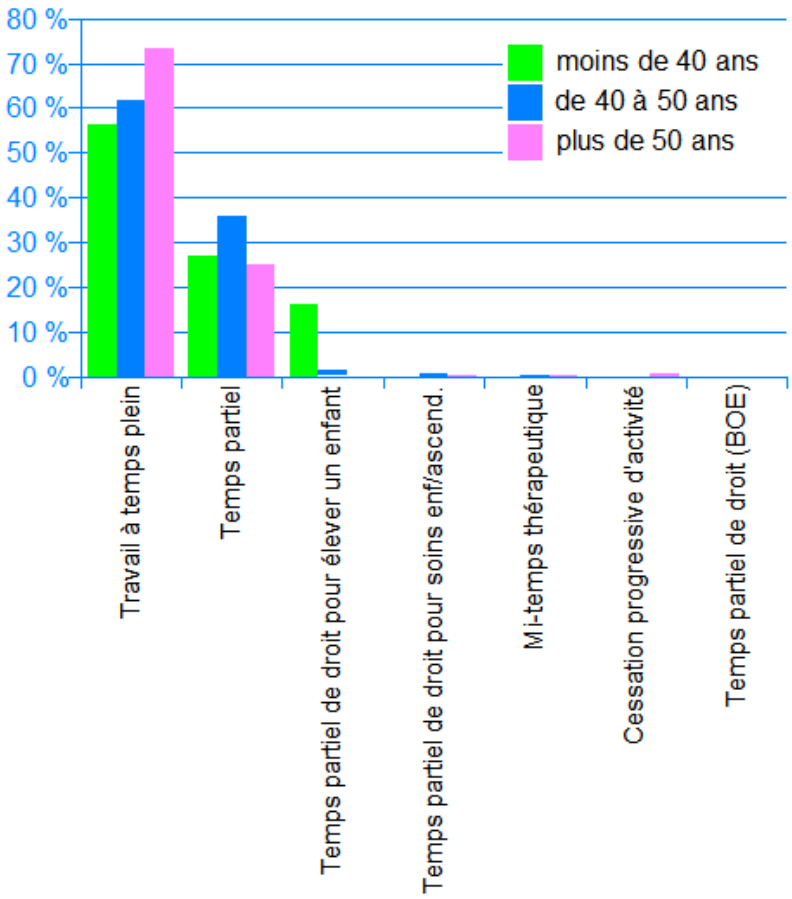
Modalité de service selon le sexe et l'âge

	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		
	moins de 40 ans	moins de 40 ans	moins de 40 ans	moins de 40 ans	de 40 à 50 ans	de 40 à 50 ans	de 40 à 50 ans	de 40 à 50 ans	plus de 50 ans	plus de 50 ans	plus de 50 ans	plus de 50 ans	
Travail à temps plein	795	*55,17 %*	49	*92,45 %*	1 976	*60,45 %*	125	*95,42 %*	1 710	*72,80 %*	79	*90,80 %*	4 734
Temps partiel	398	*27,62 %*	4	*7,55 %*	1 215	*37,17 %*	4	*3,05 %*	602	*25,63 %*	7	*8,05 %*	2 230
Temps partiel de droit pour élever un enfant	242	*16,79 %*			43	*1,32 %*	2	*1,53 %*					287
Temps partiel de droit pour soins enf/ascend.	3	*0,21 %*			27	*0,83 %*			7	*0,30 %*			37
Mi-temps thérapeutique	3	*0,21 %*			7	*0,21 %*			10	*0,43 %*	1	*1,15 %*	21
Cessation progressive d'activité									19	*0,81 %*			19
Temps partiel de droit (BOE)					1	*0,03 %*			1	*0,04 %*			2
	1 441	*100 %*	53	*100 %*	3 269	*100 %*	131	*100 %*	2 349	*100 %*	87	*100 %*	7330

Plus l'âge augmente chez les femmes, plus elles sont nombreuses à travailler à temps complet ; c'est l'inverse en ce qui concerne les hommes qui ne diminuent leur temps de travail qu'après 50 ans.

Le mi-temps thérapeutique est en augmentation chez les femmes à partir de 50 ans.

Répartition par tranches d'âge (Hommes et femmes)



Répartition des modalités de service par académie

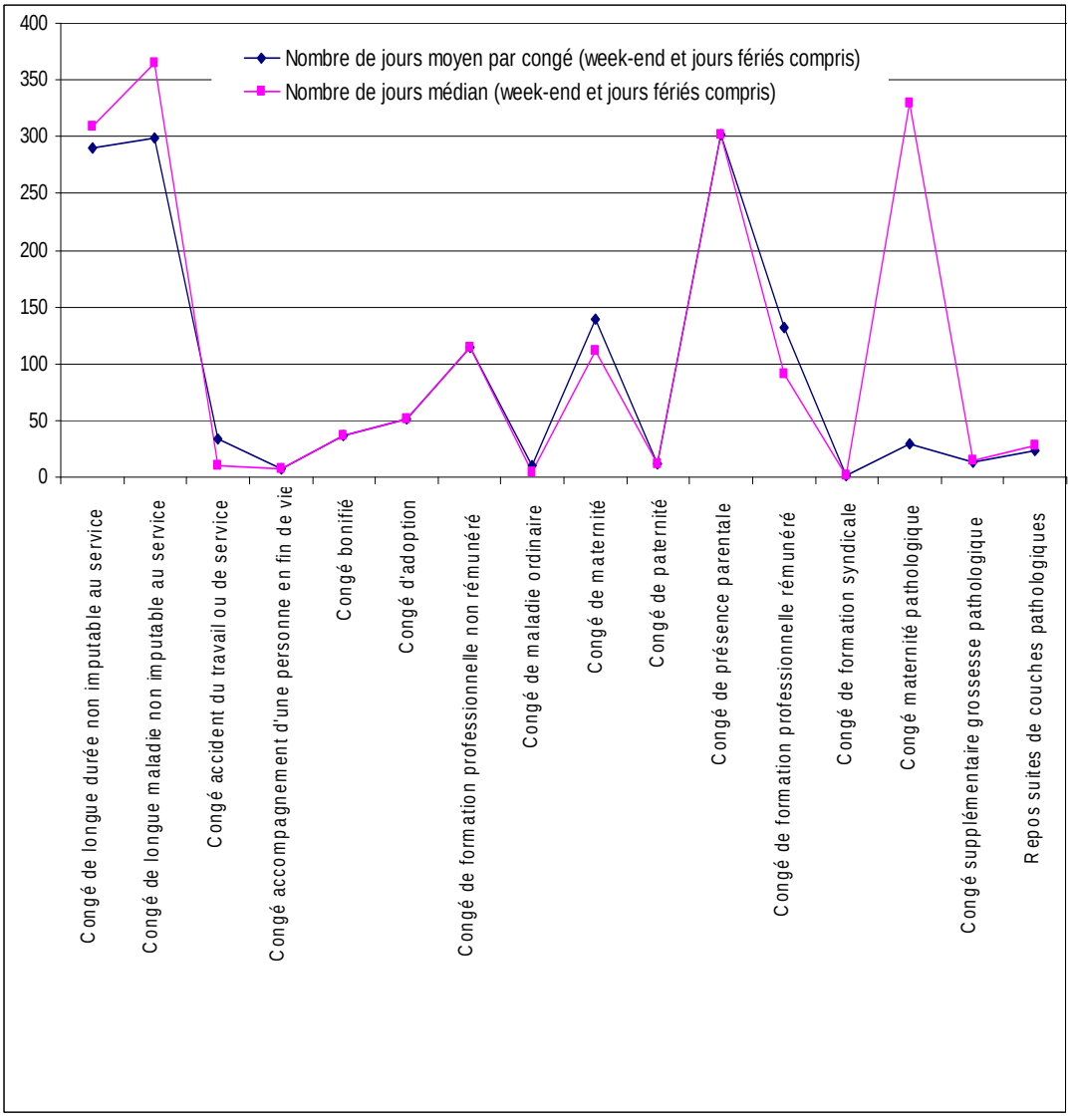
En ce qui concerne le travail à temps plein et hormis les académies ayant un faible effectif, c'est l'académie de Limoges qui a le taux le plus important avec 82 %.
Des disparités existent entre les académies en ce qui concerne le temps partiel, c'est à Versailles (45,8 %) et Grenoble (46,8 %) que le taux de travail à temps partiel est le plus important.
Les académies qui ont le taux les plus élevés de « temps partiel de droit pour élever un enfant » sont celles de Besançon (6,5 %) et surtout Lille (7,5 %) alors que l'académie de Paris, avec 1,2 %, a un taux beaucoup plus faible.

	Cessation progressive d'activité	Mi-temps thérapeutique	Temps partiel	Travail à temps plein	Temps partiel de droit pour élever un enfant	Temps partiel de droit pour soins enf/ascend.	Temps partiel de droit (BOE)	
ADM CENTRALE				6				6
Pourcentage				100,0%				100 %
AIX-MARSEILLE			114	199	9	1		323
Pourcentage			35,3%	61,6%	2,8%	0,3%		100 %
AMIENS		2	52	173	13	2		242
Pourcentage		0,8%	21,5%	71,5%	5,4%	0,8%		100 %
BESANCON	2	1	51	90	10			154
Pourcentage	1,3%	0,6%	33,1%	58,4%	6,5%			100 %
BORDEAUX	2	3	81	210	16	3		315
Pourcentage	0,6%	1,0%	25,7%	66,7%	5,1%	1,0%		100 %
CAEN	1	1	34	120	9			165
Pourcentage	0,6%	0,6%	20,6%	72,7%	5,5%			100 %
CLERMONT-FERRAND			39	129	8			176
Pourcentage			22,2%	73,3%	4,5%			100 %
CORSE			1	39				40
Pourcentage			2,5%	97,5%				100 %
CRETEIL		2	131	335	22	5		495
Pourcentage		0,4%	26,5%	67,7%	4,4%	1,0%		100 %
DIJON	1		66	119	5	2		193
Pourcentage	0,5%		34,2%	61,7%	2,6%	1,0%		100 %
GRENOBLE	2	3	167	172	13			357
Pourcentage	0,6%	0,8%	46,8%	48,2%	3,6%			100 %
GUADELOUPE			5	63				68
Pourcentage			7,4%	92,6%				100 %
GUYANE		1	2	40				43
Pourcentage		2,3%	4,7%	93,0%				100 %
LILLE		1	166	335	41	1	1	545
Pourcentage		0,2%	30,5%	61,5%	7,5%	0,2%	0,2%	100 %
LIMOGES	1	1	12	87	5			106
Pourcentage	0,9%	0,9%	11,3%	82,1%	4,7%			100 %
LYON	1		143	193	12	4		353
Pourcentage	0,3%		40,5%	54,7%	3,4%	1,1%		100 %
MARTINIQUE			4	59				63
Pourcentage			6,3%	93,7%				100 %
MONTPELLIER	1		63	192	5	2		263
Pourcentage	0,4%		24,0%	73,0%	1,9%	0,8%		100 %
NANCY-METZ			94	179	7			280
Pourcentage			33,6%	63,9%	2,5%			100 %
NANTES			111	217	15			343
Pourcentage			32,4%	63,3%	4,4%			100 %
NICE			32	135	6			173
Pourcentage			18,5%	78,0%	3,5%			100 %
ORLEANS-TOURS	1		97	172	14	1		285
Pourcentage	0,4%		34,0%	60,4%	4,9%	0,4%		100 %
PARIS	1	2	46	117	2			168
Pourcentage	0,6%	1,2%	27,4%	69,6%	1,2%			100 %
POITIERS	2		38	142	8	1		191
Pourcentage	1,0%		19,9%	74,3%	4,2%	0,5%		100 %
REIMS	1	1	53	110	4			169
Pourcentage	0,6%	0,6%	31,4%	65,1%	2,4%			100 %
RENNES	1		87	220	16			324
Pourcentage	0,3%		26,9%	67,9%	4,9%			100 %
REUNION			26	112	6			144
Pourcentage			18,1%	77,8%	4,2%			100 %
ROUEN	1	1	85	144	10	3	1	245
Pourcentage	0,4%	0,4%	34,7%	58,8%	4,1%	1,2%	0,4%	100 %
STRASBOURG	1		92	113	10	1		217
Pourcentage	0,5%		42,4%	52,1%	4,6%	0,5%		100 %
TOULOUSE			68	219	8			295
Pourcentage			23,1%	74,2%	2,7%			100 %
VERSAILLES		2	270	293	13	11		589
Pourcentage		0,3%	45,8%	49,7%	2,2%	1,9%		100 %
	19	21	2 230	4 734	287	37	2	7 330

Lecture (horizontale) : Dans l'académie d'Aix-Marseille, 35,3 % des infirmières travaillent à temps partiel.

Congés pris dans l'année 2008

	Types de congé pris en 2008						
	Nombre de congés	Répartition du nombre de congés	Nombre d'agents	Proportion d'agents ayant pris au moins un congé en 2008 (sur 7.330 agents)	Age moyen de l'agent	Nombre de jours moyen par congé (week-end et jours fériés compris)	Nombre de jours médian (week-end et jours fériés compris)
Congé de longue durée non imputable au service	14	0,2%	14	0,2%	50,7	290	309
Congé de longue maladie non imputable au service	83	1,4%	82	1,1%	48,8	299	365
Congé accident du travail ou de service	58	1,0%	55	0,8%	49,2	34	10
Congé accompagnement d'une personne en fin de vie	1	0,0%	1	0,0%	49,0	8	8
Congé bonifié	8	0,1%	8	0,1%	48,1	36	37
Congé d'adoption	2	0,0%	2	0,0%	41,5	51	51
Congé de formation professionnelle non rémunéré	2	0,0%	2	0,0%	49,0	115	115
Congé de maladie ordinaire	5 385	91,7%	2 984	40,7%	45,3	10	4
Congé de maternité	115	2,0%	115	1,6%	32,5	139	112
Congé de paternité	5	0,1%	5	0,1%	40,2	11	11
Congé de présence parentale	1	0,0%	1	0,0%	39,0	302	302
Congé de formation professionnelle rémunéré	50	0,9%	39	0,5%	46,3	132	91
Congé de formation syndicale	49	0,8%	42	0,6%	45,6	2	1
Congé maternité pathologique	2	0,0%	2	0,0%	27,5	30	330
Congé supplémentaire grossesse pathologique	57	1,0%	57	0,8%	33,0	13	14
Repos suites de couches pathologiques	42	0,7%	42	0,6%	33,6	24	28
Total	**5 874**	**100,0%**	**3 145**	**42,9%**	**44,7**	**18**	**4**



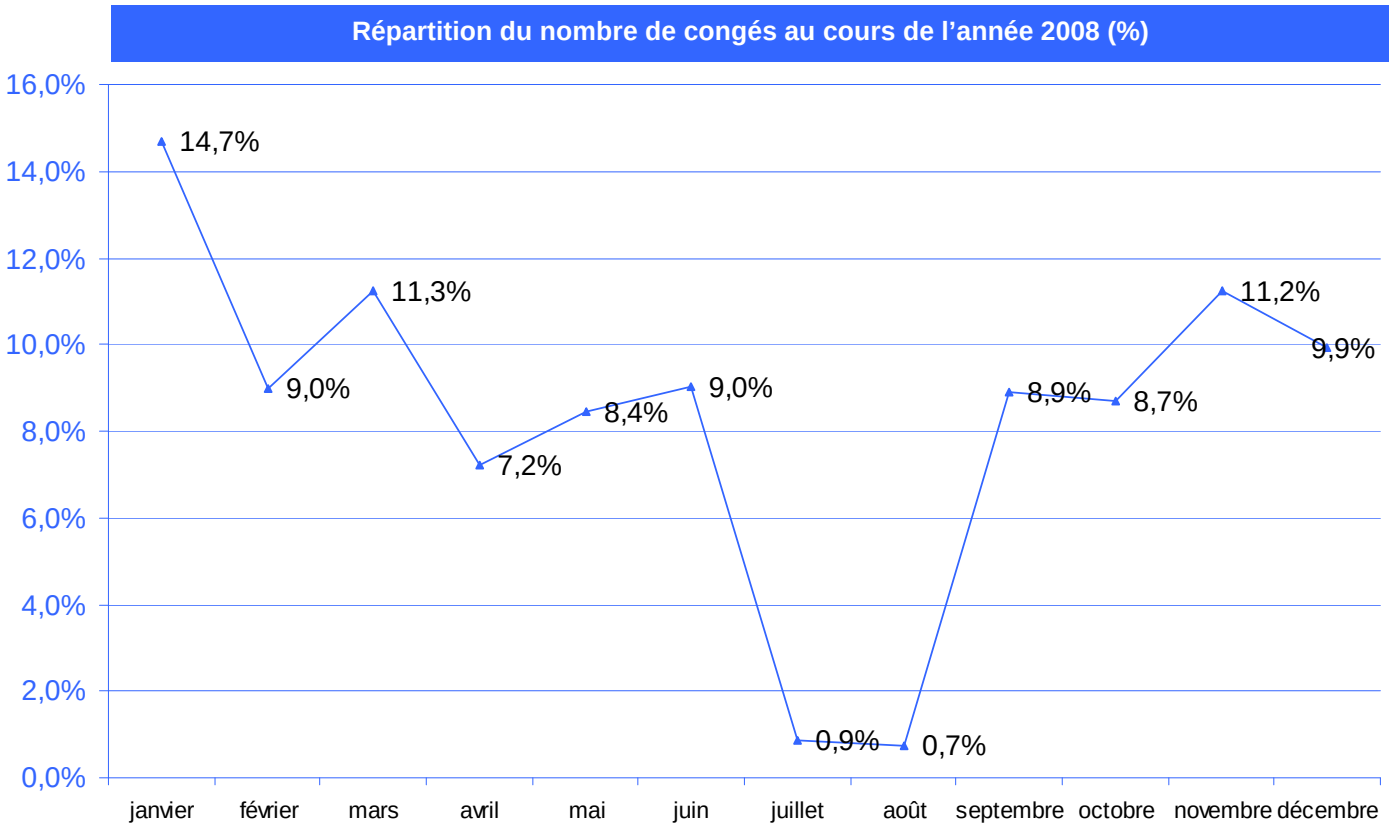
- La répartition du nombre des congés pris en 2008 indique la prépondérance (91,7 %) des congés maladie ordinaires.

- Ce sont les congés maladies ordinaires qui concernent le plus grand nombre d'agents (2984), et concerne 40,7 % d'agents ayant pris au moins un congé en 2008 sur 7330 agents.

- L'âge moyen de l'agent diffère selon le type de congé : le plus jeune âge concerne les congés maternité pathologique, l'âge le plus élevé concerne le congé longue-maladie non imputable au service.
Le nombre de jours moyen par congé le plus élevé concerne les congés de présence parentale.

Répartition des congés au cours de l'année 2008

	janvier		février		mars		avril		mai		juin		juillet		août		septembre		octobre		novembre		décembre	
	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours
Congé de longue durée non imputable au service	1	239			5	291			2	288	1	365					4	289					1	274
Congé de longue maladie non imputable au service	11	322	2	366	6	274	5	269	3	234	2	365	5	402	4	351	29	300	4	171	8	296	4	251
Congé accident du travail ou de service	10	102	10	15	3	9	6	12	5	28	7	10					6	28	2	9	3	18	6	48
Congé accompagnement d'une personne en fin de vie			1	8																				
Congé bonifié													6	36									2	37
Congé d'adoption							1	72									1	30						
Congé de formation professionnelle non rémunéré			1	107	1	122																		
Congé de maladie ordinaire	817	8	485	9	612	8	385	10	456	12	500	7	29	11	29	41	450	13	470	9	609	10	543	8
Congé de maternité	8	113	9	135	10	140	13	134	6	136	9	143	7	153	11	144	3	137	14	122	12	152	13	154
Congé de paternité									1	11	2	11							2	11				
Congé de présence parentale																	1	302						
Congé de formation professionnelle rémunéré	5	145	1	3	3	41	2	41	1	3	1	3	1	44			18	216	4	141	8	104	6	58
Congé de formation syndicale			1	1	8	2	1	1	11	2	3	1					4	1	7	1	13	1	1	1
Congé maternité pathologique	1	30															1	29						
Congé supplémentaire grossesse pathologique	6	12	8	14	7	12	5	12	4	14	4	12	1	11			6	14	5	14	5	13	6	12
Repos suites de couches pathologiques	3	22	9	24	6	26	6	23	7	26	2	16	1	3			1	28	4	28	2	19	1	28
DGRH C1-1	862		527		661		424		496		531		50		44		524		512		660		583	



DGRH C1-1

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.

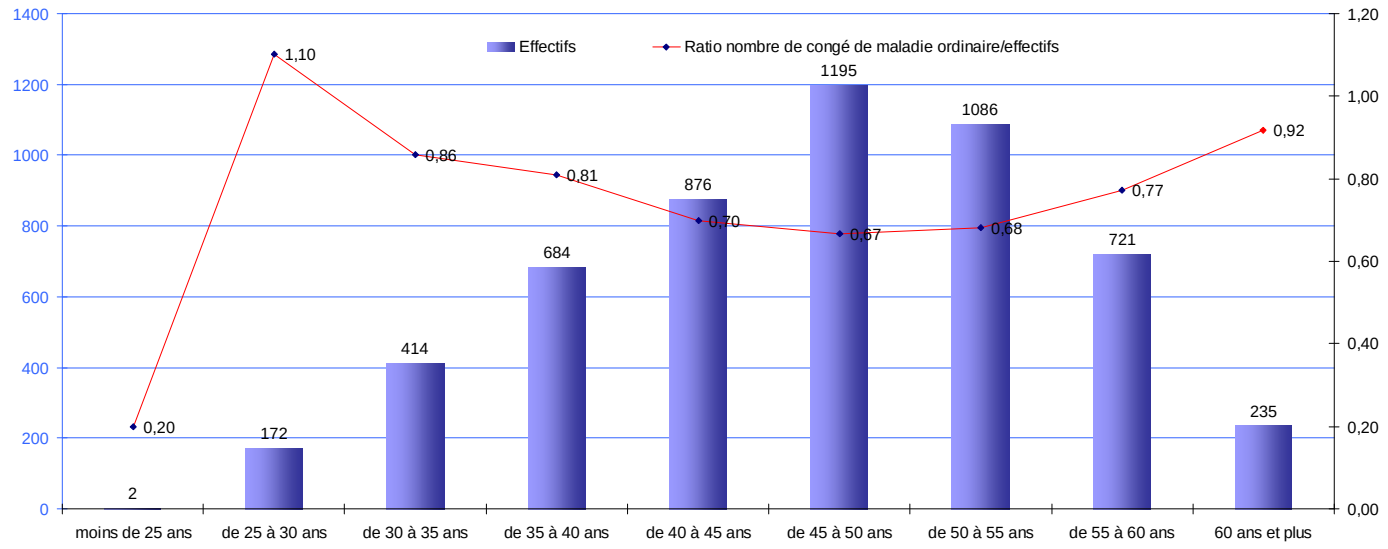
Répartition des congés 2008 par motifs et tranches d'âges

	- de 25 ans		[25,30[		[30,35[		[35,40[		[40,45[		[45,50[		[50,55[		[55,60[		60 ans et +	
	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours	Nombre de congés	Nombre de jours
Congé de longue durée non imputable au service							1	125	1	119	2	348	5	310	2	295	3	329
Congé de longue maladie non imputable au service			2	228			6	243	12	313	14	297	25	319	21	287	3	346
Congé accident du travail ou de service					3	17	2	4	8	18	14	23	12	29	15	62	4	50
Congé accompagnement d'une personne en fin de vie													1	8				
Congé bonifié									2	39	3	34	1	36	2	36		
Congé d'adoption							1	30			1	72						
Congé de formation professionnelle non rémunéré													2	115				
Congé de maladie ordinaire	2	7	172	9	414	11	684	8	876	8	1 195	10	1 086	10	721	11	235	11
Congé de maternité	1	112	15	117	59	138	29	144	11	163								
Congé de paternité							2	11	1	11	2	11						
Congé de présence parentale									1	302								
Congé de formation professionnelle rémunéré					2	193	4	80	10	137	14	208	13	73	7	95		
Congé de formation syndicale			1	1	3	1	2	2	11	2	13	2	13	1	5	2	1	1
Congé maternité pathologique			1	29	1	30												
Congé supplémentaire grossesse pathologique			6	13	29	13	16	13	6	14								
Repos suites de couches pathologiques			4	18	15	21	18	27	5	24								
	3		201		526		765		944		1 258		1 158		773		246	

C'est dans la tranche d'âge des 45/50 ans que le nombre de congés est le plus important.
On observe que c'est dans les tranches d'âge les plus élevées, de 45 à 55 ans, que le nombre de congés de maladie ordinaire est le plus important.

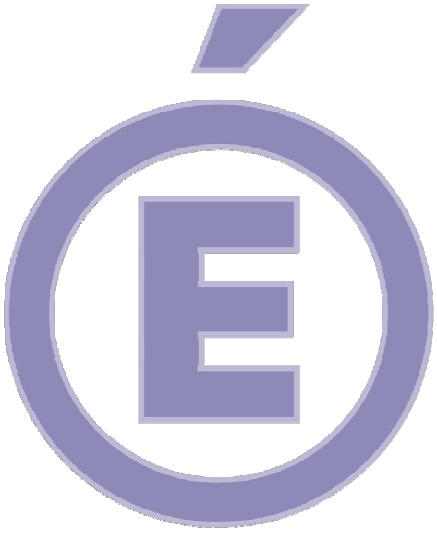
Nombre de congé de maladie ordinaire selon l'effectif par tranche d'âge

	moins de 25 ans	de 25 à 30 ans	de 30 à 35 ans	de 35 à 40 ans	de 40 à 45 ans	de 45 à 50 ans	de 50 à 55 ans	de 55 à 60 ans	60 ans et plus
Nombre de congé de maladie ordinaire	2	172	414	684	876	1195	1086	721	235
Effectifs en activité	10	156	482	846	1 256	1 795	1 594	935	256
Nombre de congé de maladie ordinaire/effectifs	**0,20**	**1,10**	**0,86**	**0,81**	**0,70**	**0,67**	**0,68**	**0,77**	**0,92**



En revanche, si on rapport le nombre de congés de maladie ordinaire à l'effectif de chaque tranche d'âge, il apparait que c'est dans la tranche d'âge des 25 à 30 ans, suivi par celle des 60 ans et plus, que le nombre de congés est le plus important, c'est-à-dire aux deux extrémités des âges.

LES FINS DE FONCTIONS



Répartition en personnes physiques des départs entre 2001 et 2008

➔ (au MEN/MESR/Non renseigné et quel que soit la position précédent le départ en fin de fonction)

	Répartition par motifs en personnes physiques								
Année civile	Retraite	Fin de stage	Fin de détachement	Décès	Démission	Autre S.I ou administration	Radiation	Révocation	TOTAL
2001	188	17	1	8	10	4	2	1	231
2002	210	17	5	8	14	10	1		265
2003	283	15	13	10	7	5	2		335
2004	201	12	18	3	12	1	3		250
2005	217	10	14	4	8	5	2		260
2006	225	19	21	4	9	3	2		283
2007	247	17	10	13	10	8	2		307
2008	278	15	8	6	4	2			313
	1 849	122	90	56	74	38	14	1	2 244

Répartition en personnes physiques des départs entre 2001 et 2008

➔ (au MEN/MESR et suite à une position d'activité : Référence de l'étude)

	Répartition par motifs en personnes physiques							
Année civile	Retraite	Fin de stage	Fin de détachement	Décès	Démission	Autre S.I ou administration	Radiation	TOTAL
2001	145	16	1	8	5	3		178
2002	147	15	5	7	9	9		192
2003	218	13	13	10	5	4		263
2004	135	10	18	3	8			174
2005	163	9	13	3	5	3	2	198
2006	176	14	20	4	2	1		217
2007	236	12	10	12	4	3		277
2008	257	14	8	5		1		285
	1 477	103	88	52	38	24	2	1 784

Remarque : Le premier tableau présente l'ensemble des effectifs, toutes positions confondues, qui précédent la sortie en fin de fonction, à l'inverse du second tableau qui ne présente que les départs des personnels qui étaient en position d'activité avant leur sortie en fin de fonction (c'est à partir de ce tableau que se fera l'analyse qui suit).

On constate pour l'année 2008 une augmentation des départs en retraite pour le corps des infirmier(e)s et corrélativement une diminution des motifs de fin de fonction dans les autres cas (décès, démission, divers).

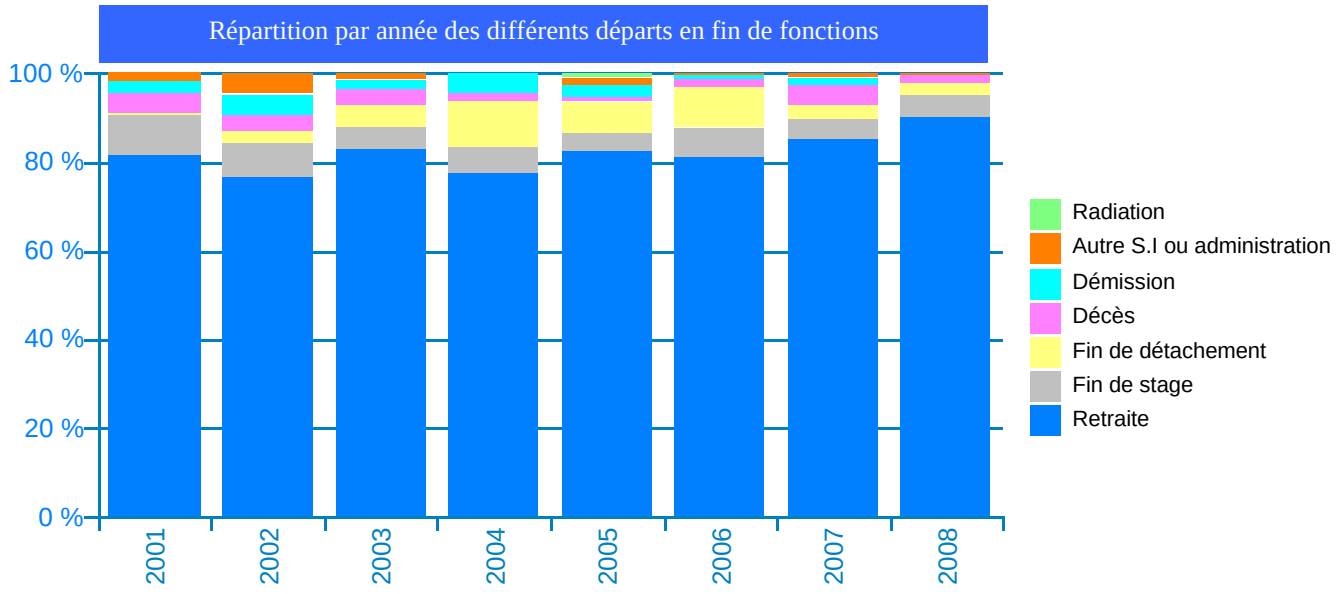
Proportion des départs par motifs entre 2001 et 2008

Proportion des départs par année								
Année civile	**Retraite**	**Fin de stage**	**Fin de détachement**	**Décès**	**Démission**	**Autre S.I ou administration**	**Radiation**	**TOTAL**
2001	81,46 %	8,99 %	0,56 %	4,49 %	2,81 %	1,69 %		**178**
2002	76,56 %	7,81 %	2,60 %	3,65 %	4,69 %	4,69 %		**192**
2003	82,89 %	4,94 %	4,94 %	3,80 %	1,90 %	1,52 %		**263**
2004	77,59 %	5,75 %	10,34 %	1,72 %	4,60 %			**174**
2005	82,32 %	4,55 %	6,57 %	1,52 %	2,53 %	1,52 %	1,01 %	**198**
2006	81,11 %	6,45 %	9,22 %	1,84 %	0,92 %	0,46 %		**217**
2007	85,20 %	4,33 %	3,61 %	4,33 %	1,44 %	1,08 %		**277**
2008	90,18 %	4,91 %	2,81 %	1,75 %		0,35 %		**285**
	82,79 %	**5,77 %**	**4,93 %**	**2,91 %**	**2,13 %**	**1,35 %**	**0,11 %**	**1 784**

Source : DGRH C1-1

Sur la période 2001/2008, 2008 constitue l'année où le pourcentage de départs définitifs pour motif de retraite est le plus important.

Dans le tableau ci-dessous, les fins de détachement représentent la part la plus importante des autres motifs (hors retraite) pour les années 2004, 2005, 2006.



Source : DGRH C1-1

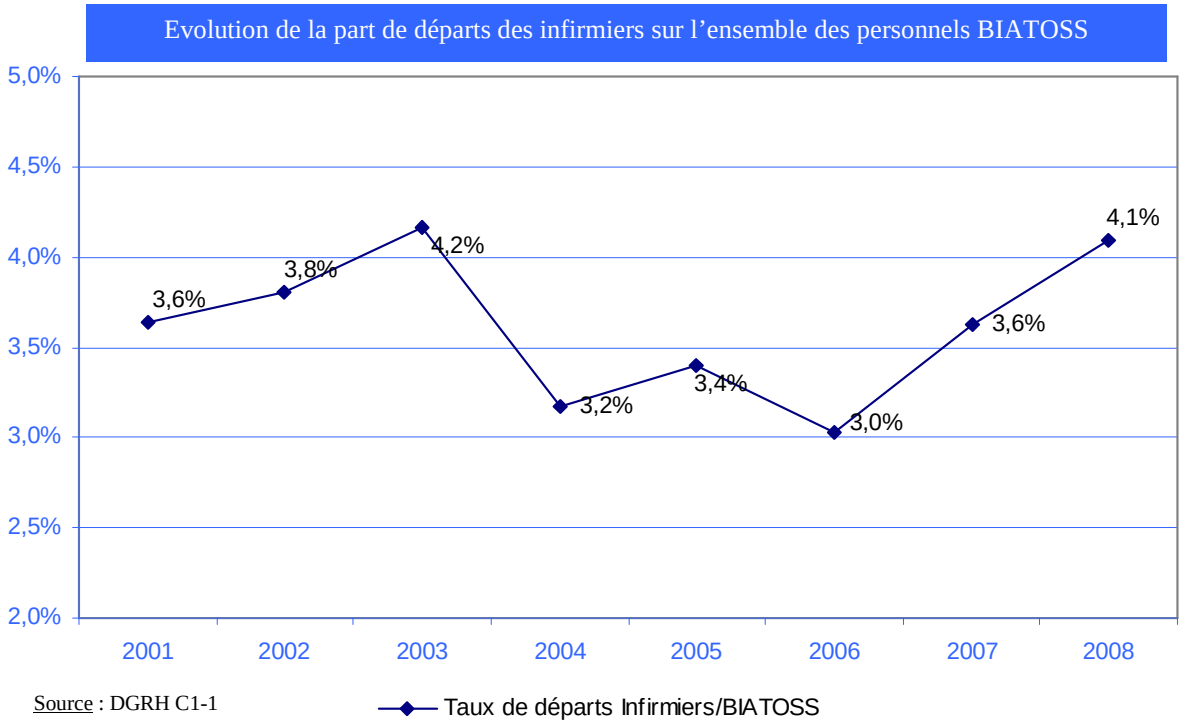
Taux des départs des infirmiers/départs personnels BIATOSS

Année civile	Nombre de départs des infirmiers et des personnels BIATOSS entre 2001 et 2008		
	Nombre de départs dans le corps des infirmiers	Nombre de départ des BIATOSS	Taux de départs Infirmiers/BIATOSS
2001	178	4889	3,6 %
2002	192	5053	3,8 %
2003	263	6324	4,2 %
2004	174	5482	3,2 %
2005	198	5826	3,4 %
2006	217	7169	3,0 %
2007	277	7635	3,6 %
2008	285	6974	4,1 %
	1784	**49352**	**3,6 %**

Source : DGRH C1-1

Lecture : En 2001, parmi les 4889 départs des personnels BIATOSS, 178 concernent les infirmiers, ce qui représente 3,6 % des départs des personnels BIATOSS.

Si on examine l'évolution du pourcentage des taux de départ infirmiers/BIATOSS depuis 2001, en 2008, ce taux est de 4,1 %, ce qui est légèrement supérieur aux années précédentes et presque identique à celui de 2003.



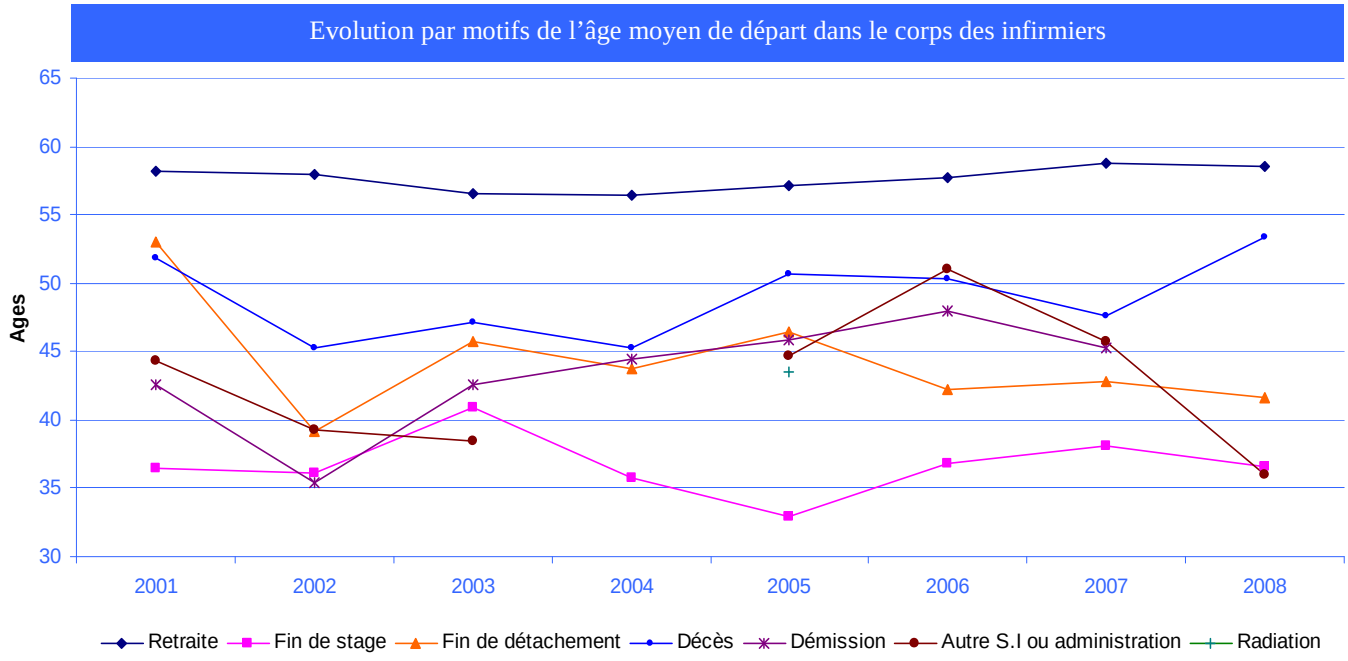
Source : DGRH C1-1

L'âge moyen par motifs de départs des infirmiers et des personnels BIATOSS

Les infirmiers partent à la retraite à 57,7 ans en moyenne un peu plus tôt que les personnels BIATOSS (58,5 ans)
L'âge moyen de décès des infirmières en activité est inférieur à celui des personnels BIATOSS (48,7 ans contre 50,7 ans)

Année civile	Retraite		Fin de stage		Fin de détachement		Décès		Démission		Autre S.I ou administration		Radiation	
	Infirmiers	BIATOSS	Infirmiers	BIATOSS	Infirmiers	BIATOSS	Infirmiers	BIATOSS	Infirmiers	BIATOSS	Infirmiers	BIATOSS	Infirmiers	BIATOSS
2001	58,2	58,3	36,5	36,3	53,0	42,8	51,9	49,1	42,6	36,9	44,3	40,3		39,8
2002	57,9	58,2	36,1	36,4	39,2	42,9	45,3	50,2	35,4	39,2	39,3	39,0		29,7
2003	56,5	57,4	40,9	36,7	45,7	43,6	47,1	49,9	42,6	39,9	38,5	41,3		42,4
2004	56,4	58,1	35,8	35,5	43,7	43,3	45,3	50,5	44,4	42,0		41,2		41,1
2005	57,1	58,1	32,9	37,0	46,4	44,8	50,7	51,3	45,8	43,5	44,7	42,1	43,5	40,8
2006	57,7	58,7	36,8	35,2	42,2	43,1	50,3	51,3	48,0	44,2	51,0	42,1		45,8
2007	58,8	59,3	38,1	36,3	42,8	45,2	47,6	52,0	45,3	43,6	45,7	42,4		45,3
2008	58,5	59,4	36,6	37,6	41,6	45,5	53,4	51,9		44,2	36,0	42,5		44,0
	57,7	**58,5**	**36,8**	**36,4**	**43,6**	**44,1**	**48,7**	**50,7**	**42,3**	**41,1**	**41,6**	**41,5**	**43,5**	**41,5**

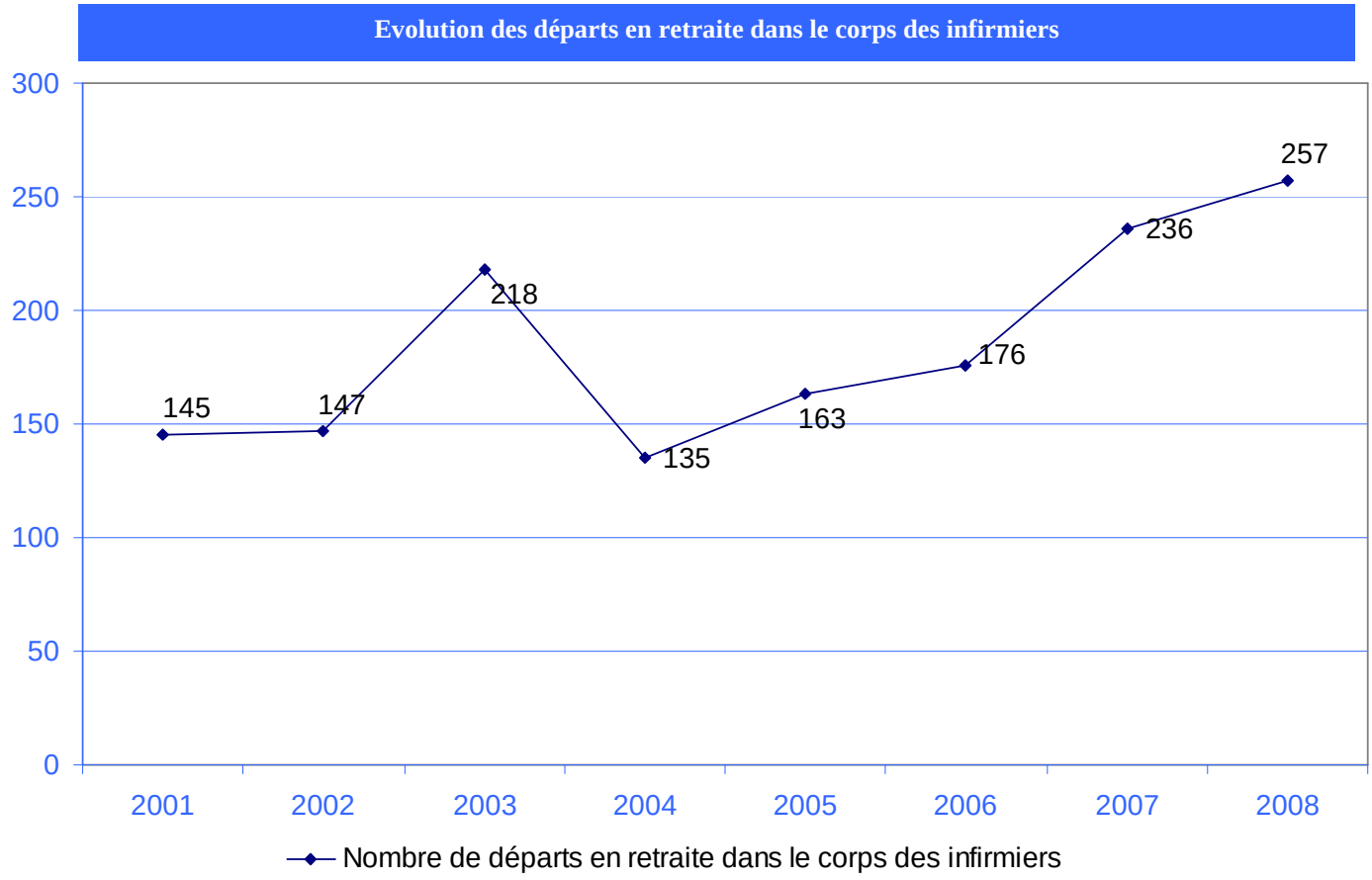
L'évolution de l'âge moyen de départ en retraite, entre 2001 et 2008, met en évidence une augmentation de l'âge des départs depuis 2003.



Source : DGRH C1-1

Evolution des départs en retraite entre 2001 et 2008 des infirmiers par rapport aux personnels BIATOSS

Année civile	Nombre de départs en retraite dans le corps des infirmiers	Nombre de départs en retraite des BIATOSS	Taux de départs en retraite : Infirmiers/BIATOSS
2001	145	3 725	3,9%
2002	147	4 108	3,6%
2003	218	5 278	4,1%
2004	135	4 215	3,2%
2005	163	4 795	3,4%
2006	176	6 139	2,9%
2007	236	6 666	3,5%
2008	257	6 203	4,1%
	1 477	41 129	3,6%

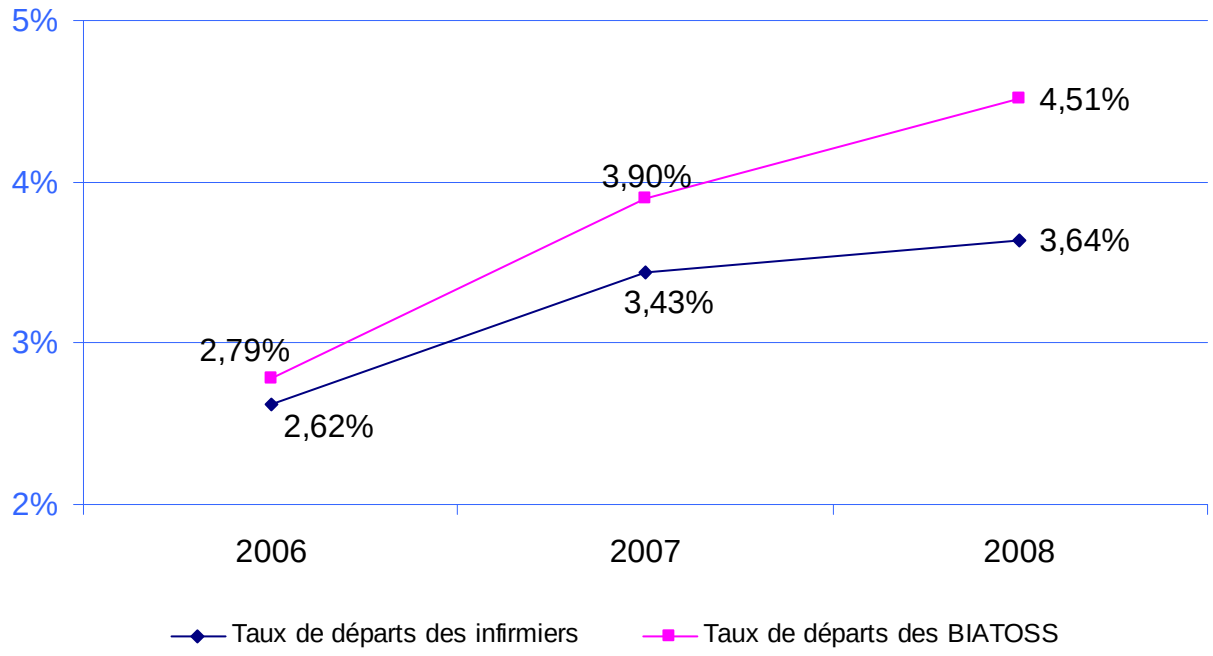


On constate, sur la période 2001-2008, une augmentation des départs en retraite pour les infirmières qui s'explique par le vieillissement de la population. D'autre part, les nouvelles mesures découlant de la loi de 2003 relative à la retraite (loi n°2003-775 du 21 août 2003), notamment l'allongement de la durée de cotisation qui est passée de 37,5 ans à 40 annuités, ont engendré un pic de départs en 2003, suivi par une accélération des départs, notamment 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.

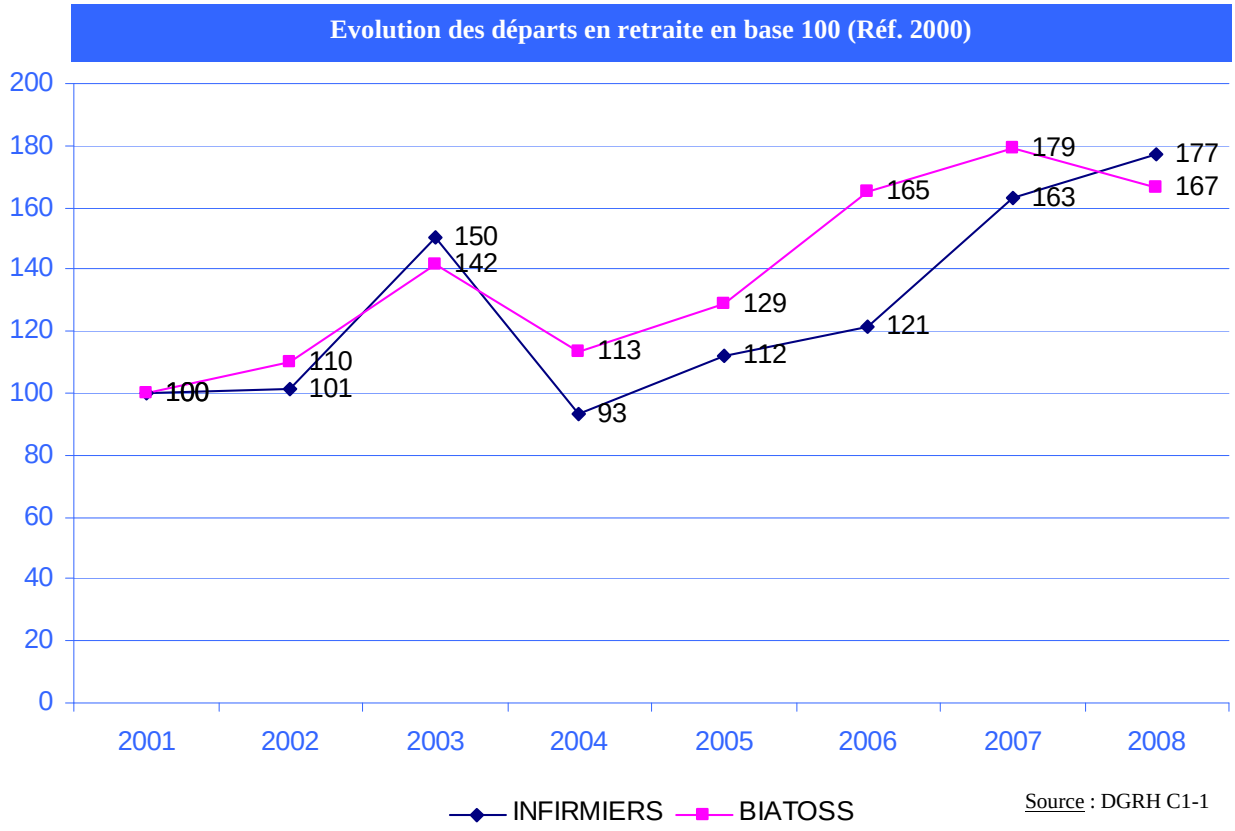
Comparaison des départs en retraite entre 2006 et 2008 des infirmiers par rapport aux personnels BIATOSS

Année civile	Evolution des départs en retraite : infirmiers et personnels BIATOSS					
	Départs des infirmiers dans l'année	Infirmiers en activité en juin	Taux de départs des infirmiers	Départs des BIATOSS dans l'année	BIATOSS en activité en juin	Taux de départs des BIATOSS
2006	176	6 715	2,62%	6 139	220 331	2,79%
2007	236	6 875	3,43%	6 666	170 944	3,90%
2008	257	7 070	3,64%	6 203	137 423	4,51%



L'évolution depuis 2006 des taux de départs des infirmiers montre une augmentation parallèle dans le corps des infirmiers et dans ceux de l'ensemble des personnels BIATOSS, mais moindre depuis 2007 pour le corps des infirmiers.

Evolution en base 100 des départs en retraite des infirmiers par rapport aux personnels BIATOSS



Source : DGRH C1-1

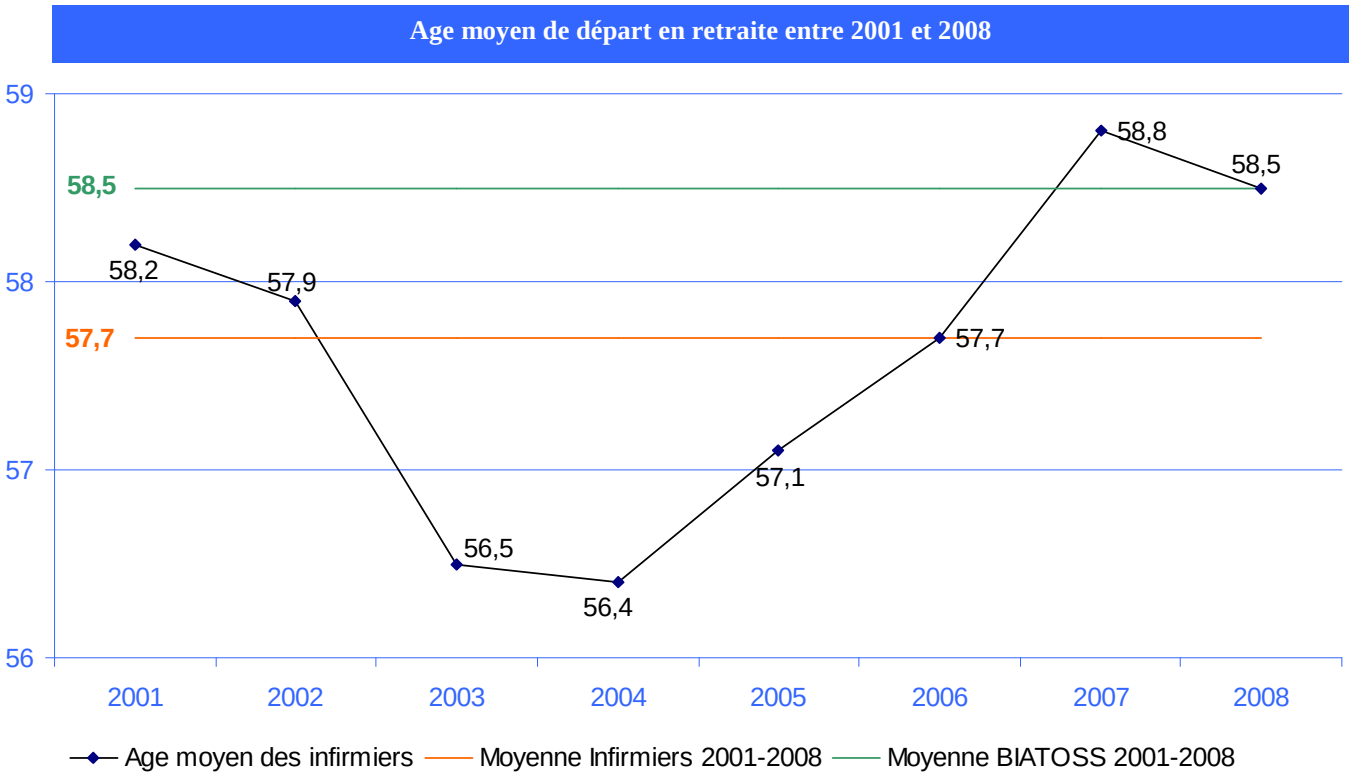
La comparaison en base 100 des départs en retraite des infirmiers et des BIATOSS fait apparaitre une augmentation pour le corps des infirmiers et l'ensemble des personnels BIATOSS depuis 2001, mais plus importante pour les personnels BIATOSS entre 2004 et 2007. En revanche, en 2008, le nombre de départs en retraite des infirmiers dépasse le nombre de départs des personnels BIATOSS.

Age moyen des départs en retraite des infirmiers par rapport aux personnels BIATOSS

Année civile	Age moyen de départs en retraite dans le corps des infirmiers	Age moyen de départs en retraite des BIATOSS
2001	58,2	58,3
2002	57,9	58,2
2003	56,5	57,4
2004	56,4	58,1
2005	57,1	58,1
2006	57,7	58,7
2007	58,8	59,3
2008	58,5	59,4
	57,7	58,5

L'âge moyen de départ en retraite des personnels infirmiers de 2001 à 2008 est de 57,7 ans, celui des personnels BIATOSS est de 58,5 ans ; il tend à augmenter dans les deux catégories depuis la réforme des régimes de retraite de 2003 et de l'augmentation de la durée de cotisation.

Le passage de la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein est passée de 37,5 ans en 2003 à 40 annuités sur une période de 5 ans , ce qui peut expliquer à la fois l'élévation de l'âge moyen de départ en retraite et le fait qu'en 2003, un nombre important de personnes soient parties en moyenne à l'âge de 56,6 ans, préférant ainsi garder encore le bénéfice d'une exigence moindre du nombre de trimestres.



C'est en 2003 et 2004 que les âges de départ sont les plus bas (56,5 ans et 56,4 ans) pour remonter nettement en 2007 et 2008 respectivement à 58,8 ans et 58,5 ans, pour les raisons évoquées précédemment.
Sur la période 2001/2008, les infirmières sont parties à un âge moyen de 57,7 ans, c'est-à-dire plus tôt que les personnels BIATOSS pour qui l'âge moyen de départ en retraite est à 58,5 ans.

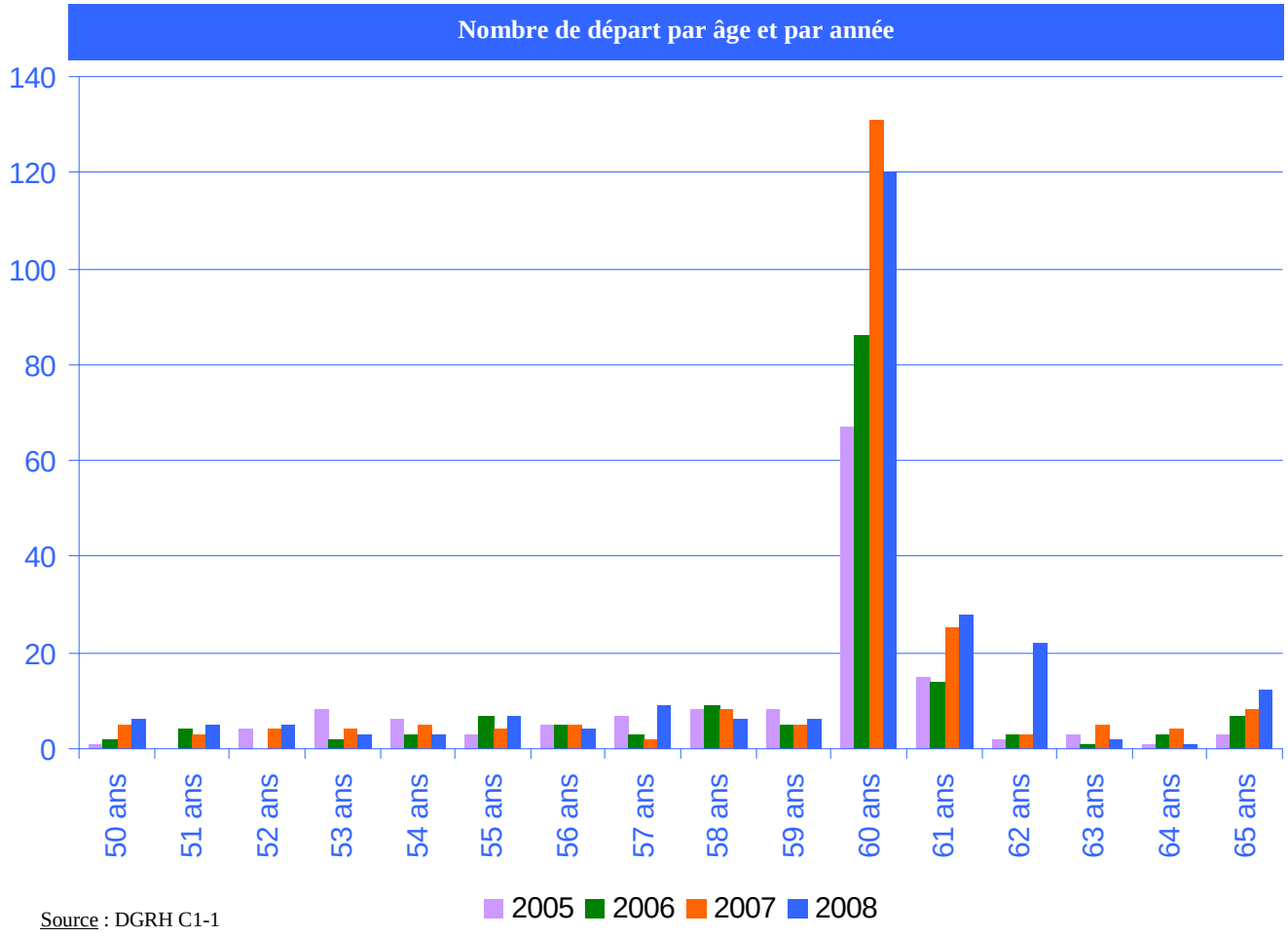
Répartition des âges de départs en retraite entre 2001 et 2008

	Répartition des âges de départs en retraite																		
Année civile	- de 50 ans	50 ans	51 ans	52 ans	53 ans	54 ans	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	Total
2001	8	1	1	1	7	6	9	2	5	3	8	68	9	8	5		4			145
2002	12	1	1	1	7	4	3	4	9	8	9	62	9	8	2	2	3	2		147
2003	32	3	1	5	10	15	15	14	11	9	8	58	12	7	2	6	9	1		218
2004	16		7	3	5	8	6	9	8	2	3	49	11	5	1	2				135
2005	20	1		4	8	6	3	5	7	8	8	67	15	2	3	1	3	2		163
2006	21	2	4		2	3	7	5	3	9	5	86	14	3	1	3	7		1	176
2007	13	5	3	4	4	5	4	5	2	8	5	131	25	3	5	4	8	2		236
2008	17	6	5	5	3	3	7	4	9	6	6	120	28	22	2	1	12		1	257

C'est à l'âge de 60 ans que le plus grand nombre de personnes part en retraite, et ce, quelle que soit l'année, depuis 2001.

Depuis l'an 2001, on constate globalement une augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite qui est passé de 58,2 ans à 58,5 ans en 2008, la moyenne sur cette période s'établit à 57,7 ans.

Les plus grands nombres de départ en retraite ont eu lieu en 2003, 2007 et 2008.



Source : DGRH C1-1

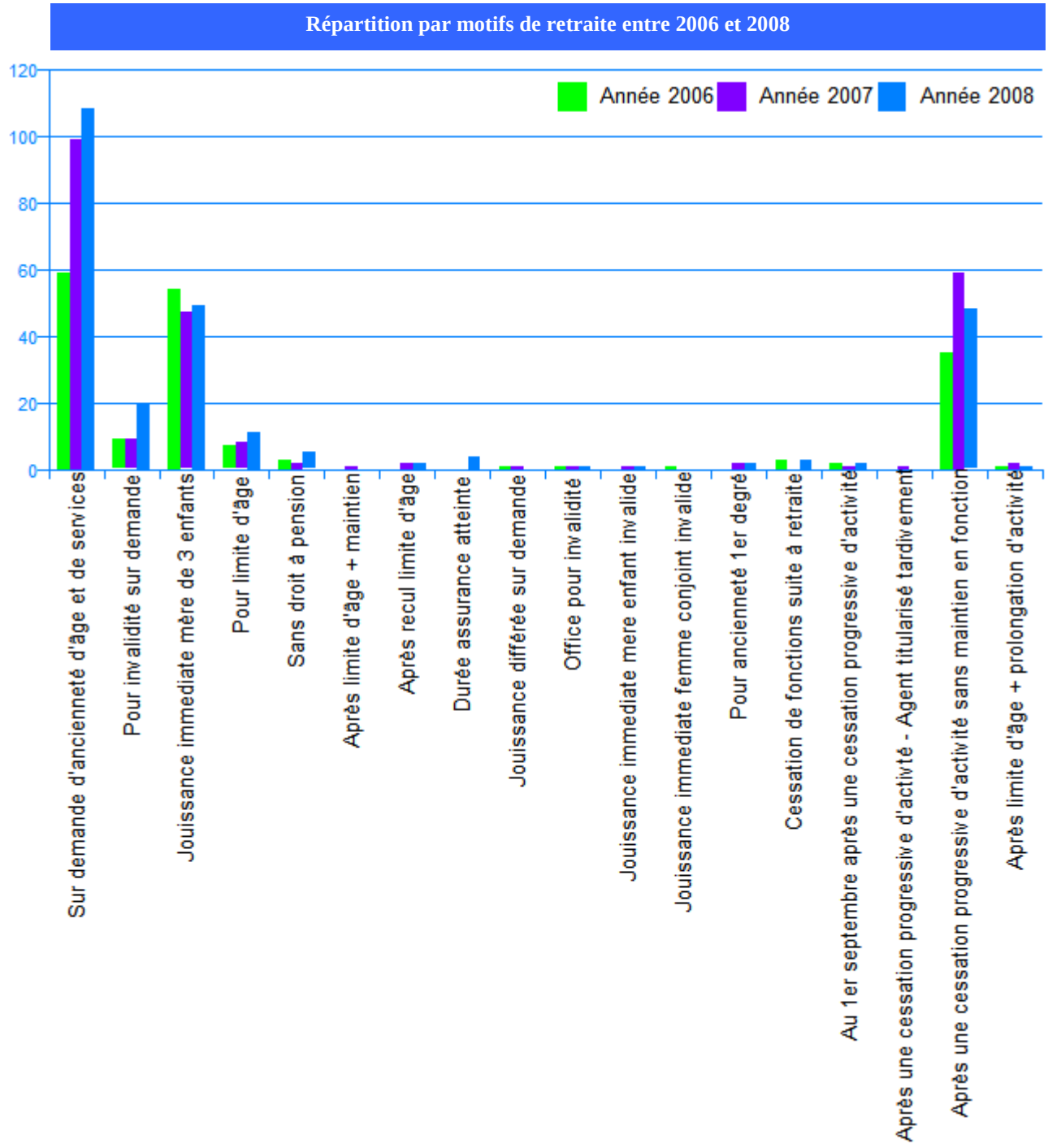
Les motifs de retraite entre 2001 et 2008

Motifs de retraite	Répartition par motifs de départ en retraite								
	2001 %	2002 %	2003 %	2004 %	2005 %	2006 %	2007 %	2008 %	TOTAL
Sur demande d'ancienneté d'âge et de services	55 37,93 %	49 33,33 %	56 25,69 %	42 31,11 %	43 26,38 %	59 33,52 %	99 41,95 %	108 42,02 %	511
Pour invalidité sur demande	10 6,90 %	15 10,20 %	19 8,72 %	10 7,41 %	9 5,52 %	9 5,11 %	9 3,81 %	20 7,78 %	101
Jouissance immediate mère de 3 enfants	40 27,59 %	41 27,89 %	100 45,87 %	51 37,78 %	59 36,20 %	54 30,68 %	47 19,92 %	49 19,07 %	441
Pour limite d'âge	9 6,21 %	5 3,40 %	8 3,67 %	7 5,19 %	1 0,61 %	7 3,98 %	8 3,39 %	11 4,28 %	56
Sans droit à pension			1 0,46 %	2 1,48 %	3 1,84 %	3 1,70 %	2 0,85 %	5 1,95 %	16
Après limite d'âge + maintien					1 0,61 %		1 0,42 %		2
Après recul limite d'âge		2 1,36 %			2 1,23 %		2 0,85 %	2 0,78 %	8
Durée assurance atteinte								4 1,56 %	4
Jouissance différée sur demande			1 0,46 %		1 0,61 %	1 0,57 %	1 0,42 %		4
Office pour invalidité	1 0,69 %	2 1,36 %	1 0,46 %			1 0,57 %	1 0,42 %	1 0,39 %	7
Jouissance immediate mere enfant invalide		3 2,04 %	4 1,83 %	4 2,96 %	4 2,45 %		1 0,42 %	1 0,39 %	17
Limite d'âge prolongation d'activité		1 0,68 %	2 0,92 %						3
Jouissance immediate femme malade	1 0,69 %								1
Jouissance immediate femme conjoint invalide			2 0,92 %			1 0,57 %			3
Jouissance immediate père de 3 enfants				1 0,74 %					1
Pour ancienneté 1er degré							2 0,85 %	2 0,78 %	4
Cessation de fonctions suite à retraite	12 8,28 %	8 5,44 %	4 1,83 %	3 2,22 %	7 4,29 %	3 1,70 %		3 1,17 %	40
Au 1er septembre après une cessation progressive d'activité	1 0,69 %	2 1,36 %				2 1,14 %	1 0,42 %	2 0,78 %	8
Après une cessation progressive d'activté - Agent titularisé tardivement	1 0,69 %						1 0,42 %		2
Après une cessation progressive d'activité sans maintien en fonction	15 10,34 %	19 12,93 %	20 9,17 %	15 11,11 %	33 20,25 %	35 19,89 %	59 25,00 %	48 18,68 %	244
Après limite d'âge + prolongation d'activité						1 0,57 %	2 0,85 %	1 0,39 %	4
	145 100 %	147 100 %	218 100 %	135 100 %	163 100 %	176 100 %	236 100 %	257 100 %	1477

Source : DGRH C1-1

Le premier motif de retraite est « sur demande ancienneté, âge et service », suivi par le motif « mères de 3 enfants » puis par le motif « après CPA sans maintien en fonction ».

Evolution des motifs de retraite entre 2006 et 2008



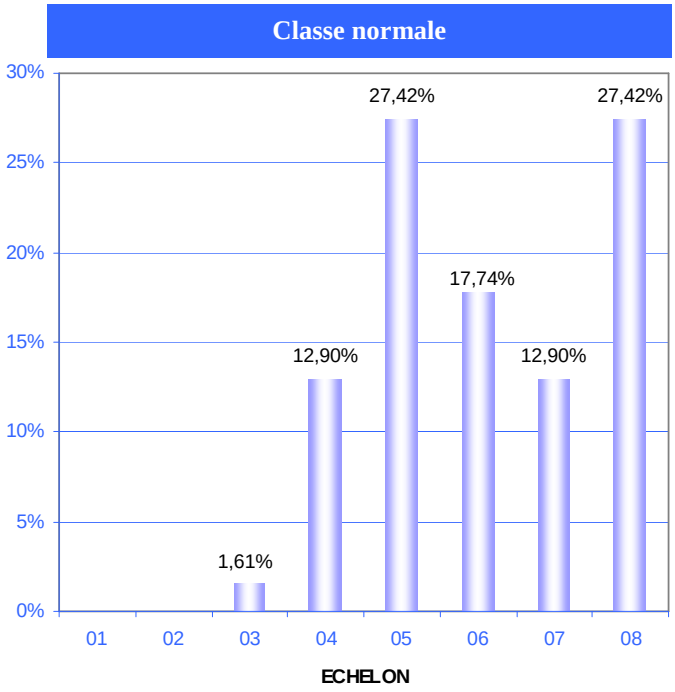
La comparaison des demandes de motif de retraite entre 2006, 2007 et 2008 fait apparaître une nette augmentation des motifs « sur demande d'ancienneté et de service », pour « invalidité sur demande » ; à l'inverse, la même comparaison fait apparaitre une diminution du motif « mère de 3 enfants ».

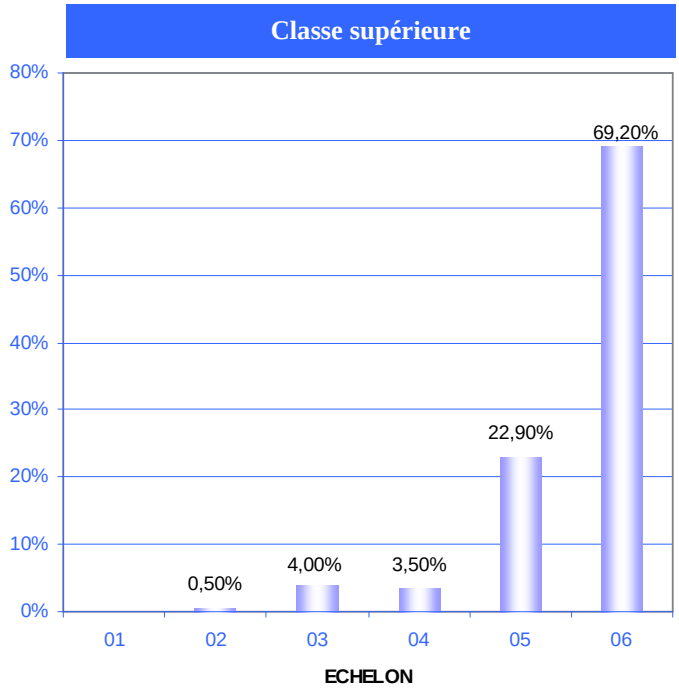
Situation des agents dans leur grade et leur échelon lors des départs en retraite en 2008

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

Le passage dans la classe supérieure suppose d'être au moins au 5ème échelon et de justifier de 10 ans de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire ou de militaire dans un corps ou cadre d'emploi d'infirmier, dont 4 ans accomplis dans un des corps d'infirmiers d'état.

	Répartition par échelon en 2008							
Echelon	**02**	**03**	**04**	**05**	**06**	**07**	**08**	**TOTAL**
Classe normale		**1**	**8**	**17**	**11**	**8**	**17**	**62**
Pourcentage		*1,61 %*	*12,90 %*	*27,42 %*	*17,74 %*	*12,90 %*	*27,42 %*	*100 %*
Classe supérieure	**1**	**8**	**7**	**44**	**135**			**195**
Pourcentage	*0,51 %*	*4,10 %*	*3,59 %*	*22,56 %*	*69,23 %*			*100 %*
	1	**9**	**15**	**61**	**146**	**8**	**17**	**257**





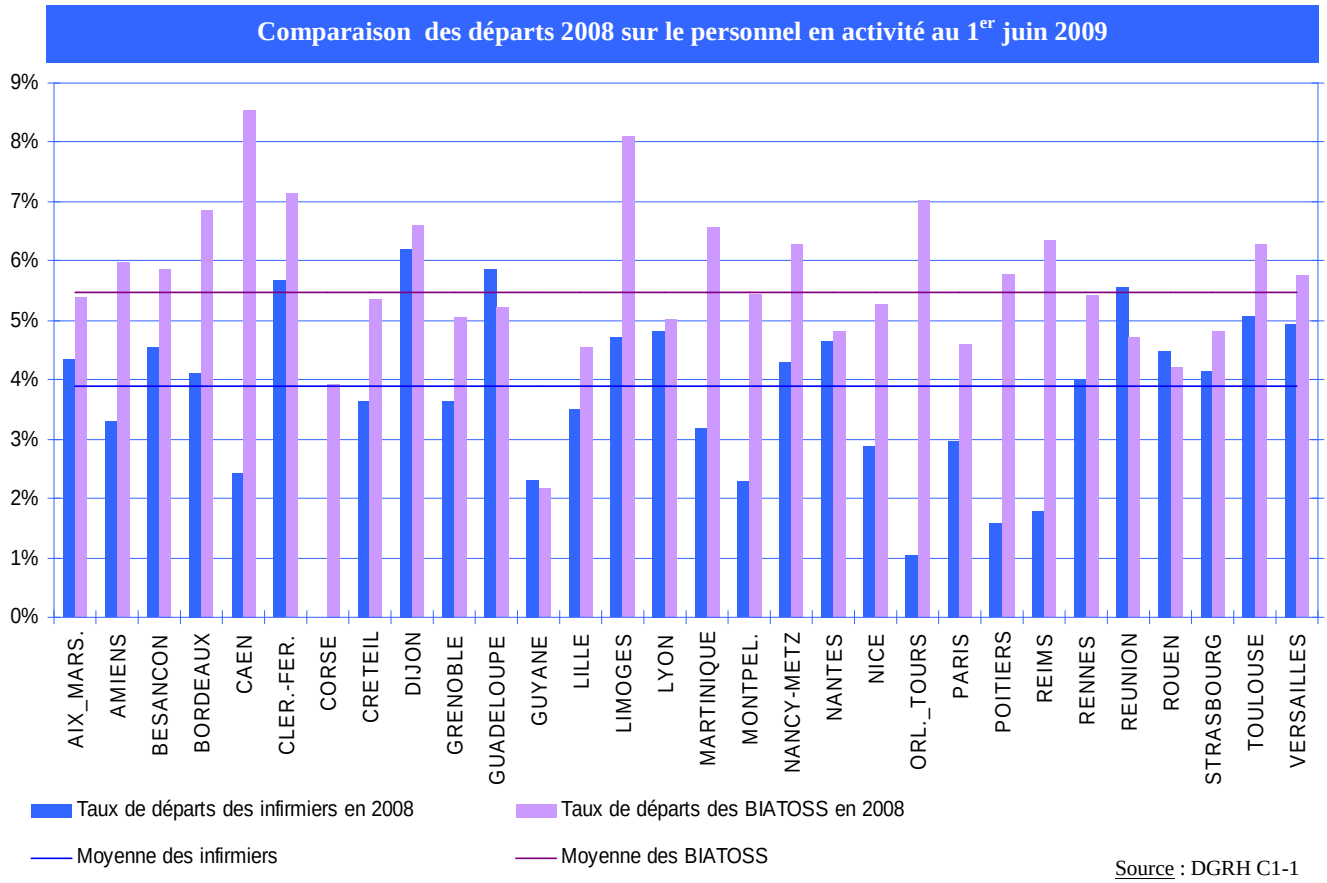
Départs des infirmiers et des personnels BIATOSS par académie

Académie	Départs en fin de fonction pour l'année 2008					
	Départs des infirmiers en 2008	Infirmiers en activité au 1er juin 2009	Taux de départs des infirmiers en 2008	Départs des BIATOSS en 2008	BIATOSS en activité au 1er juin 2009	Taux de départs des BIATOSS en 2008
ADMINISTRATION CENTRALE	NC	6	-	NC	2343	-
AIX_MARS.	14	323	4,3%	299	5539	5,4%
AMIENS	8	242	3,3%	182	3043	6,0%
BESANCON	7	154	4,5%	139	2374	5,9%
BORDEAUX	13	315	4,1%	365	5323	6,9%
CAEN	4	165	2,4%	215	2511	8,6%
CLER.-FER.	10	176	5,7%	192	2685	7,2%
CORSE	0	40	0,0%	22	561	3,9%
CRETEIL	18	495	3,6%	361	6721	5,4%
DIJON	12	193	6,2%	181	2744	6,6%
GRENOBLE	13	357	3,6%	284	5615	5,1%
GUADELOUPE	4	68	5,9%	48	918	5,2%
GUYANE	1	43	2,3%	8	370	2,2%
LILLE	19	545	3,5%	368	8123	4,5%
LIMOGES	5	106	4,7%	121	1493	8,1%
LYON	17	353	4,8%	338	6733	5,0%
MARTINIQUE	2	63	3,2%	49	746	6,6%
MONTPEL.	6	263	2,3%	251	4610	5,4%
NANCY-METZ	12	280	4,3%	323	5139	6,3%
NANTES	16	343	4,7%	246	5095	4,8%
NICE	5	173	2,9%	152	2876	5,3%
ORL._TOURS	3	285	1,1%	278	3960	7,0%
PARIS	5	168	3,0%	596	12928	4,6%
POITIERS	3	191	1,6%	197	3405	5,8%
REIMS	3	169	1,8%	154	2427	6,3%
RENNES	13	324	4,0%	295	5444	5,4%
REUNION	8	144	5,6%	70	1490	4,7%
ROUEN	11	245	4,5%	139	3307	4,2%
STRASBOURG	9	217	4,1%	193	3991	4,8%
TOULOUSE	15	295	5,1%	381	6049	6,3%
VERSAILLES	29	589	4,9%	510	8855	5,8%
AUTRE	-	-	-	17	148	11,5%
	285	**7 330**	**3,9%**	**6 974**	**127 566**	**5,5%**

En rapportant le nombre de départs (285 en 2008) aux effectifs (7330 infirmiers en activité au 1er juin 2009), le taux est de 3,9 % ; Il est plus important en ce qui concerne les personnels BIATOSS, avec un taux de 5,5 % (6974 départs sur 127566 personnels BIATOSS en activité).

En 2008, les académies qui ont un taux important de départ (5 % et plus) d'infirmiers sont respectivement celles de Clermont-Ferrand, Dijon, Guadeloupe, La Réunion et Toulouse.

Comparaison des départs des infirmiers et des personnels BIATOSS par académie

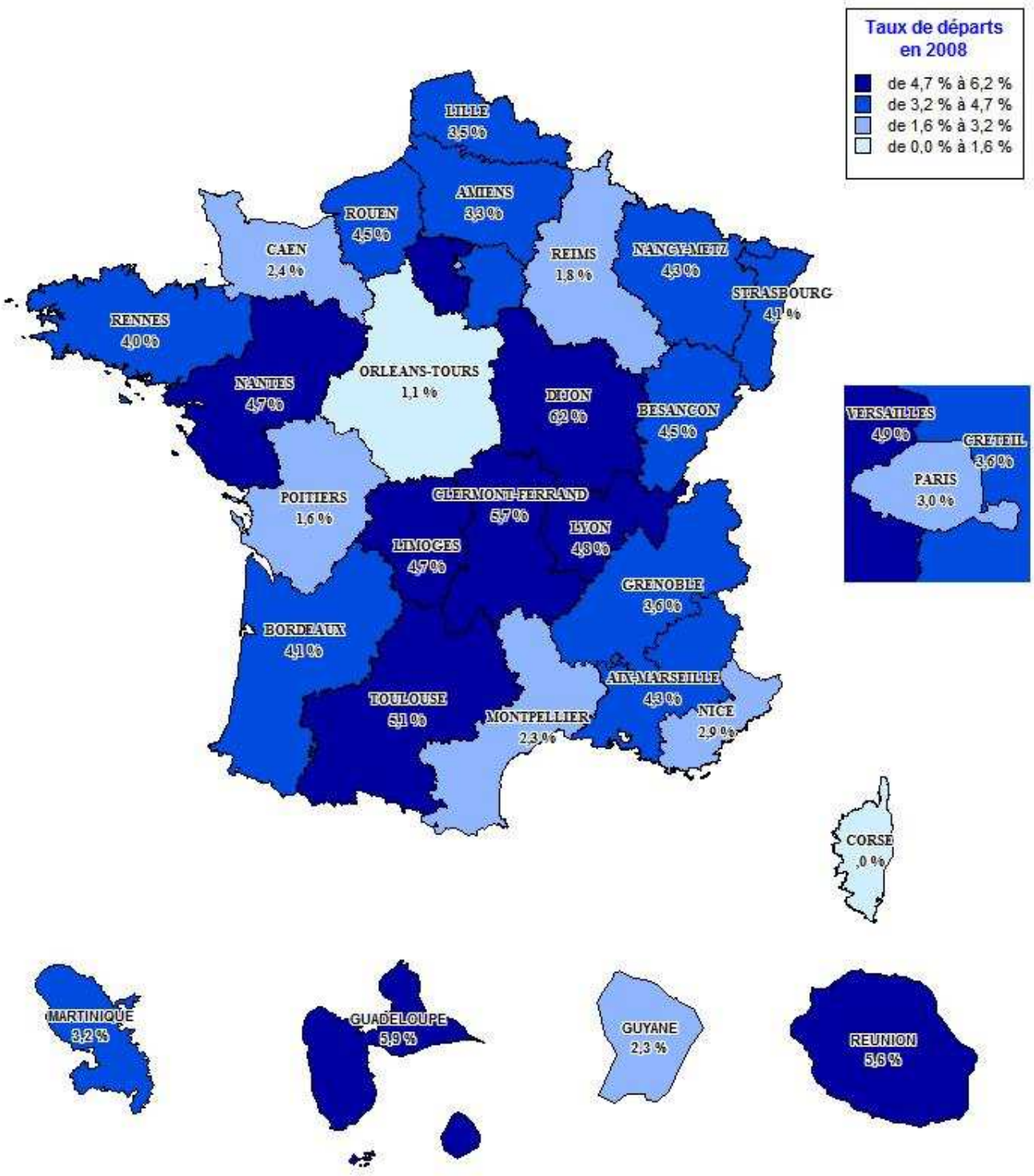


Source : DGRH C1-1

Les taux de départ des infirmiers sont supérieurs à ceux des personnels BIATOSS en Guadeloupe, en Guyane, à La Réunion et à Rouen.
Dans toutes les autres académies, les taux de départ des personnels BIATOSS sont supérieurs.

Illustration des taux de départs des infirmiers par académie

Taux de départs des infirmiers par académie en 2008



Source : Annuaire AGORA, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

Les taux de départ sont importants dans les académies de Clermont-Ferrand, Dijon, la Guadeloupe, Limoges, Lyon, La Réunion, Nantes, Toulouse et Versailles.

CONCLUSION

Les infirmiers de l'éducation nationale sont chargés de mettre en œuvre un certains nombre d'action en direction de l'ensemble des élèves (voir la circulaire parue au B.O n°1 du 25 janvier 2001) :

Leurs activités sont partagées entre :

- L'accueil des élèves à l'infirmerie pour quelque motif que ce soit, dès lors qu'il y a une incidence sur leur santé ou leur scolarité. Les infirmiers apportent aides et conseils aux adultes de la communauté scolaire qui en font la demande.
- Les dépistages infirmiers permettent d'assurer le suivi de l'état de santé des élèves en complément des bilans de santé obligatoire et de repérer les difficultés éventuelles de santé ou les élèves fragilisés.
- Les actions collectives et la participation à la vie de l'établissement, les infirmiers ayant un rôle de conseiller en matière de prévention et d'éducation à la santé, d'hygiène et de sécurité auprès des directeurs d'école et des chefs d'établissement.

Il convient de signaler, même si l'étude ne les a pas inclus, le rôle des infirmiers conseillers-techniques (qu'ils soient auprès de l'inspecteur d'académie ou du recteur), qui ont pour mission de mettre en œuvre la politique de santé arrêtée par le ministre et les orientations définies par le recteur.

Au 1er juin 2009, le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche compte 7330 personnels infirmiers ; Ce chiffre représente 5,7 % des personnels BIATOSS en activité dans ces deux ministères.

Malgré une politique tendant à augmenter le nombre de postes offerts (dont 300 créations d'emplois par an depuis la loi de finance 2006, et ce pour trois ans), le rendement reste stable, à environ 75 % ; c'est l'illustration qu'il existe un problème de vivier récurrent. De fait en 2009, le volume global des emplois laissés vacants à la rentrée scolaire 2009 est d'environ 630 pour 7700 emplois délégués.

Le corps des infirmiers de l'éducation nationale se caractérise par :

- Un taux de féminisation très élevé : 96 % des effectifs du corps.
- Un pourcentage d'infirmiers à temps partiel élevé puisque 65 % de ceux-ci travaillent à temps plein ; à titre de comparaison, les autres personnels BIATOSS travaillant à temps plein représentent 83,6 %. Ce temps partiel concerne essentiellement les femmes.
- Une population dont l'âge moyen s'établit à 46,5 ans. Elle se situe dans la moyenne des personnels BIATOSS (46,2 ans).
- Une faible ancienneté dans le corps : 56,4 % des effectifs ont une ancienneté égale ou inférieure à 10 ans.
- Une forte représentation dans les derniers échelons de chaque grade.
- Un taux de départ à la retraite en 2008 sensiblement identique pour les infirmiers (3,64 %) et les personnels BIATOSS (4,51 %).
- Un âge moyen de départ en retraite qui augmente régulièrement depuis 2003, dû au contexte de modification des conditions de départ à la retraite et des incertitudes.

Compte tenu de tous ces éléments, notamment du problème de vivier, des réflexions sont actuellement en cours pour réexaminer et revaloriser les conditions statutaires des infirmiers (notamment le passage de la catégorie B en catégorie A) pour l'ensemble des infirmiers de la fonction publique.