

LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

LES AGENTS RECRUTÉS DANS LE CADRE DU PACTE

Le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État) créé à l'article 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État (PACTE), est un contrat donnant vocation pour son bénéficiaire à être titularisé.

Article 22 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Le PACTE est à la fois un contrat de pré-recrutement et un contrat de formation par alternance.

Les dispositions relatives au recrutement et à la gestion des personnes bénéficiaire du PACTE sont définies par des décrets d'applications et des circulaires très complètes :

- pour la fonction publique d'État :
 - Décret n° 2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État,
 - Circulaire du 14 septembre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE.
- pour la fonction publique territoriale :
 - Décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
 - Circulaire NORMCTB0510016C du 7 septembre 2005 mise en place du volet territorial du parcours d'accès de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État.
- pour la fonction publique hospitalière :
 - Décret n° 2005-900 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière,
 - Circulaire n° DHOS/P1/2005/448 du 5 octobre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE.

LE PACTE

Le recrutement dans le cadre du PACTE

Les employeurs concernés sont toutes les administrations et les établissements publics autres qu'à caractère industriel et commercial de l'État, de la territoriale et de l'hospitalière.

Tous les corps et cadres d'emploi de catégorie C de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État sont concernés.

Les circulaires susmentionnées fournissent des listes indicatives des corps et cadres d'emplois avec une indication des formations qui pourraient leur être associées.

Le PACTE est accessible aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnelle (niveaux VI, V bis ou V).

Les recrutements font l'objet d'une publicité préalable par le futur employeur, conformément aux procédures habituelles de recrutement par concours, un mois au moins avant la date limite de dépôt des dossiers.

La publicité précise le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite de dépôt des candidatures.

Les candidatures transmises sont transmises par les services de pôle emploi qui a vérifié les conditions d'âge et de niveau de formation à la commission de sélection qui établit une liste de candidats sélectionnés.

Le recrutement proprement dit est effectué par l'autorité disposant du pouvoir de nomination dans le corps ou le cadre d'emploi concerné.

Une convention de formation tripartite entre l'employeur, l'agent et l'organisme de formation doit être conclue dans les deux mois qui suivent la signature du contrat.

La durée du PACTE

Le contrat commence par une période d'essai de deux mois au cours de laquelle il peut y être librement mis fin par l'administration employeuse sans indemnité ni préavis ou par les agents sans préavis.

Le PACTE est d'une durée minimale de douze mois et d'une durée maximale de deux ans en fonction des exigences inhérentes à la qualification visée et du parcours de professionnalisation envisagé.

Le contrat peut faire l'objet d'un renouvellement ou d'une prolongation lorsque la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent.

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents du service qui a procédé au recrutement mais ne peut effectuer de travaux supplémentaires.

La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif.

La formation par alternance

L'agent recruté suit pendant son contrat une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé pendant le contrat.

Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant à l'emploi occupé est réservé aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme, la formation dispensée doit permettre l'acquisition de ce titre ou diplôme ou d'un titre ou diplôme de niveau équivalent portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de cet emploi.

Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant à l'emploi occupé n'est pas soumis à condition de titre ou de diplôme, la formation envisagée doit permettre au moins l'acquisition d'une qualification certifiée, d'un titre ou d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV pour les agents possédant déjà une qualification de niveau V.

La durée totale de cette formation ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat.

Si le statut particulier du corps visé ne prévoit pas de conditions de diplôme ou de titre pour l'accès au corps par le concours externe, l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation n'interdit pas que l'aptitude de l'agent à être titularisé soit examinée par la commission de titularisation, qui peut toutefois en tenir compte dans son appréciation sur l'agent.

Le tutorat

Pour chaque agent recruté, l'employeur public désigne un tuteur, agent qualifié du service d'affectation. Ce tuteur, volontaire doit justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum.

Il est chargé d'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des PACTE, d'organiser dans le service et hors du service l'activité et les stages de l'agent afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels et d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation à l'extérieur du service.

Le tuteur tient à jour un carnet de suivi sur l'adaptation du bénéficiaire du contrat à son emploi, le déroulement de sa formation, les difficultés qu'il rencontre et les progrès qu'il accomplit. Ce carnet de suivi est joint au dossier de l'intéressé dont dispose la commission de titularisation.

Pour assurer ses fonctions, le tuteur bénéficie d'actions de formation prévues par arrêté.

Arrêté du 23 décembre 2005 relatif à la formation des tuteurs dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État

La rémunération dans le cadre du PACTE

La rémunération brute mensuelle versée à l'agent pendant son contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique qui ne peut être inférieur à :

- 55 % si l'agent est âgé de moins de vingt et un ans ;
- 70 % si l'agent est âgé de plus de vingt et un ans.

En plus de cette rémunération, les agents ont droit au versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement et, le cas échéant, de toutes autres indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés lorsque ces indemnités ne sont pas exclusivement réservées à des fonctionnaires.

Fin du contrat

Licenciement

À l'issue de la période d'essai, l'autorité compétente pour procéder au recrutement peut mettre fin au contrat avant son terme :

- en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat, de refus de signer la convention de formation et de faute disciplinaire après avis du tuteur. Il n'est alors pas versé d'indemnité de licenciement ;
- en cas d'insuffisance professionnelle, après avoir communiqué les griefs à l'intéressé et l'avoir invité à présenter ses observations et pris l'avis du tuteur. L'indemnité de licenciement est réduite de moitié.

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception précisant le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels non pris et de la durée du préavis :

- quinze jours pour les agents qui ont moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois d'ancienneté.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou pour licenciement pour inaptitude professionnelle après passage devant la commission de titularisation.

La titularisation

Un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire du contrat est examinée par la commission de titularisation.

Les membres de la commission de titularisation sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation du recrutement. La commission de titularisation est présidée par le responsable du service dans lequel l'agent a effectué son contrat et comporte également deux personnalités choisies pour leurs compétences, dont une, au moins, extérieure au service dans lequel l'agent est affecté.

La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent qui contient notamment le carnet de suivi tenu par le tuteur ainsi que son avis sur l'aptitude de l'agent et après un entretien avec l'agent.

L'aptitude de l'agent

Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et qu'il a obtenu le diplôme ou le titre, le cas échéant, requis dans le corps correspondant au poste occupé, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination, après avis de la commission administrative paritaire de ce corps, procède à sa titularisation.

Impossibilité d'appréciation

Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent :

- soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de défaillance de l'organisme de formation, le renouvellement du contrat est possible pour une durée ne pouvant excéder un an ;
- soit pour cause de congés pour maternité, pour adoption et de congés de paternité, de maladie et d'accident du travail, la prolongation du contrat est possible dans la limite de la durée de ces congés dont a bénéficié l'agent.

Dans chacun de ces cas, le renouvellement ou la prolongation tient compte du calendrier de la formation suivie. De ce fait, le renouvellement ou la prolongation peut se traduire par un dépassement ponctuel des limites de durée autorisées afin de permettre à l'agent d'achever sa formation.

À l'issue des périodes de renouvellement ou de prolongation du contrat, la commission de titularisation apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent. Si l'agent est déclaré apte, il est titularisé et affecté dans les conditions prévues ci-dessus.

L'inaptitude de l'agent

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations de retour à l'emploi.

Le statut des bénéficiaires du PACTE

Le titulaire d'un PACTE est un agent contractuel de droit public régi par les dispositions du décret n° 2005-902 du 2 août 2005 pour la fonction publique de l'État, du décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pour la fonction publique territoriale et du décret n° 2005-900 du 2 août 2005 pour la fonction publique hospitalière.

Il bénéficie d'un statut adapté du régime découlant des dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat.

Sont notamment exclus : les titres V, VIII, IX et X et les articles 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 13. À l'exception du temps partiel et des congés de formation professionnelle, le plus souvent le décret prévoit pour ces exclusions des dispositifs similaires mais spécifiques au PACTE. Les bénéficiaires de PACTE participent notamment aux élections professionnelles dans les mêmes conditions que les autres agents contractuels.

Les services instructeurs au sein des administrations d'emploi veilleront à l'application des règles issues du décret du 17 juin 1986, notamment au moment du recrutement, de son article 3 (nationalité, droits civiques, casier judiciaire, service national, aptitude physique) ou au moment du calcul d'une indemnité de licenciement (art. 54).

Concernant la nationalité, le PACTE étant un contrat donnant vocation à être titularisé, il ne peut être conclu qu'avec une personne de nationalité française, ressortissante d'un des États membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. Une personne se trouvant en cours de naturalisation ou d'acquisition de l'une des nationalités mentionnées ci-dessus peut être recrutée par PACTE dans la mesure où l'aboutissement de la procédure n'apparaît pas comme excessivement incertaine ou s'inscrivant dans un calendrier manifestement incompatible avec le dénouement du contrat. En tout état de cause, la titularisation ne pourra intervenir qu'une fois la condition de nationalité satisfaite.

Trois circulaires concernant le PACTE sont disponibles sur notre site sous les références suivantes :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/status/nontitulaires/docs/PACTE_circulaire_dgcl.pdf

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/status/nontitulaires/docs/PACTE_circulaire_fph.pdf

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/status/nontitulaires/docs/PACTE_circulaire_joe_20051012.pdf

LES PERSONNES HANDICAPÉES

L'État, les collectivités locales et les établissements publics hospitaliers sont tenus d'employer 6 % de travailleurs handicapés dès lors qu'ils occupent plus de vingt agents.

Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou du cadre d'emploi dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. À l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Il de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Il de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Les dispositions relatives au recrutement de ces personnes handicapées sont prévues par trois décrets :

- Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- Décret n° 97-185 du 25 février 1997 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

LE CONTRAT DE RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les conditions de recrutement

Peuvent bénéficier des dispositions spécifiques susmentionnées, sous réserve que leur handicap ait été jugé compatible avec l'emploi postulé :

- les titulaires d'une attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité 2 ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés 2 ;
- les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et titulaire d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité si la capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins deux tiers ;
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- les sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de ses fonctions.

Article 1 du décret n° 95-979 du 25 août 1995

Article 1 du décret n° 97-185 du 25 février 1997

Article 1 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

Les candidats doivent justifier des diplômes, du niveau d'études, d'une expérience ou de formations continues reconnues comme équivalentes exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps ou du cadre d'emploi auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Article 2 et 3 du décret n° 95-979 du 25 août 1995

Article 2, 3 et 4 du décret n° 97-185 du 25 février 1997

Article 2 et 3 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

Le déroulement du contrat

Le contrat à une durée équivalente à celle du stage prévu par le statut particulier du corps ou du cadre d'emploi dans lequel les candidats ont vocation à être titularisés. Il peut être renouvelé une fois pour une durée équivalente à la durée initiale.

Le contrat peut également être prolongé de la durée des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel au-delà d'un dixième de la durée globale du contrat.

Article 7-2 du décret n° 95-979 du 25 août 1995

Article 7-2 du décret n° 97-185 du 25 février 1997

Article 7-2 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

Pendant toute la période de contrat les agents ainsi recrutés bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emploi dans lequel les agents ont vocation à être titularisés.

Article 5 du décret n° 95-979 du 25 août 1995

Article 5 du décret n° 97-185 du 25 février 1997

Article 5 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

L'issue du contrat

À l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité disposant du pouvoir de nomination ou l'autorité territoriale est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci :

- si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité administrative ou territoriale ayant pouvoir de nomination procède à sa titularisation, après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné pour les fonctions publiques d'État et hospitalières ;
- si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité administrative ou territoriale ayant pouvoir de nomination prononce le renouvellement du contrat pour une durée équivalente à celle du contrat initial après avis de la commission administrative paritaire du corps ou du cadre d'emploi au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé ;
- si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné.

Article 8 du décret n° 95-979 du 25 août 1995

Article 8 du décret n° 97-185 du 25 février 1997

Article 8 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

Le statut

Les dispositions relatives aux agents contractuels des trois fonctions publiques s'appliquent aux agents recrutés au titre de leur handicap durant toute la durée de leur contrat.

1° de l'article 1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

1° de l'article 1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

a) de l'article 1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

LES CONTRACTUELS

Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, de ses établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

Article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

En plus des deux cas particuliers communs aux trois fonctions publiques que sont les personnes handicapées et les bénéficiaires du PACTE, des agents contractuels de droit public peuvent être recrutés soit du fait de la spécificité des fonctions à exercer, soit par nécessité de service, dans des conditions différentes au sein de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État.

L'employeur public a cependant eu régulièrement recours à des agents contractuels dont le statut particulier a été défini lors de la rédaction des statuts de la fonction publique dans les années 1980.

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Si les statuts des trois fonctions publiques prévoient les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à la règle d'emploi des fonctionnaires, aucune disposition ne définit clairement l'agent contractuel de droit public.

Le juge administratif a comblé cette carence à travers plusieurs définitions jurisprudentielles.

LE CRITÈRE DU SERVICE PUBLIC

Le juge a d'abord fait la distinction entre agent de droit privé et agent de droit public en s'appuyant sur le critère du service public.

Dans le silence des textes réglementaires concernant sa qualification, le juge considérait comme relevant du droit public, l'agent participant à l'exécution même du service public.

CE, 1963 Dame veuve Mazerand

Cependant, un agent peut être amené à exercer des fonctions différentes, pas toujours en lien avec l'exécution du service public.

Le juge a précisé cette notion en indiquant que le fait de confier à un agent des fonctions supplémentaires autre que l'exécution du service public ne modifie pas la nature administrative de son contrat.

TC, 1992 Rouquier

NOUVELLE DÉFINITION JURISPRUDENTIELLE

Le tribunal des conflits s'est arrêté sur une nouvelle définition de l'agent contractuel de droit public en s'appuyant, cette fois, non plus sur le critère des fonctions occupées par l'agent mais sur l'employeur de ce dernier, en créant un bloc de compétences pour le juge administratif.

L'agent non-titulaire de droit public est donc défini comme un personnel non statutaire travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif géré par une personne morale de droit public.

TC, 25 mars 1996, arrêt Berkani

TC, 9 décembre 1996, arrêt Hamon

Est donc administratif tout contrat par lequel une personne morale de droit public engage un agent contractuel en vue de pourvoir aux besoins en personnel d'un service public à caractère administratif et ce, quel que soit l'emploi d'affectation.

Deux critères sont retenus :

- un critère organique : le contrat devant être conclu par une personne morale de droit public ;

Les personnes morales de droit public sont toutes les administrations de l'État, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers ainsi que les établissements publics à caractère administratif (EPA).

Les agents des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) sont, au contraire, des agents de droit privé.

Pour différencier les EPA et les EPIC, trois critères sont examinés :

- l'objet de l'établissement : missions traditionnelles de souveraineté pour les EPA, production et commercialisation de biens et services pour les EPIC,
- les ressources de l'établissement : financement principal de l'État pour les EPA, proportion de redevances payées par les usagers pour les EPIC,
- les modalités de fonctionnement : identiques à ceux d'une entreprise privée ou non.

Liste des principaux EPIC :

- L'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA) ;
- L'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) ;
- L'Institut national de l'audiovisuel (INA) ;
- L'Institut national de la consommation (INC) ;
- La RATP ;
- La SNCF ;
- Le Centre national d'études spatiales (CNES) ;
- Le Commissariat à l'énergie atomique (CEA) ;
- L'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER) ;
- Le Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM) ;
- L'Office national des forêts (ONF) ;
- L'Office national d'études et de recherches aérospatiales (ONERA) ;
- L'Opéra national de Paris ;
- La Cité de la Musique ;
- L'Agence Française pour le développement International des Entreprises (UBIFRANCE).

Il peut arriver qu'un EPIC soit requalifié par le juge en EPA, comme ce fut le cas pour l'Établissement français du sang en 2005.

CE, 23 novembre 2005, n° 268348

Inversement, l'établissement public de la monnaie de Paris est devenu un EPIC depuis 2007.

Décret n° 2007-259 du 27 février 2007 portant statut de l'établissement public La Monnaie de Paris et modifiant le code monétaire et financier

- un critère matériel : l'emploi concerné devant être affecté à un service public administratif.

