

# Gestion mutualisée, dans le cadre du PUI LVI, des dispositifs de mobilité public-privé prévus par la loi pacte

**Présentation aux instances des Etablissements Partenaires**

**Commission Recherche UT  
13/01/2026**

1 - Projet particulier entrant dans le cadre du projet plus global de déploiement du PUI LVI (axe 2 - Renforcement de l'émergence d'entreprises innovantes et de start-up deep tech et action 4 Renforcer, élargir et démultiplier les dispositifs d'accompagnement des chercheurs, enseignants-chercheurs et doctorants).

2 - Allocation par l'UT d'un Chargé de Mission affecté à C-Valo à 40% de sept 2024 à mars 2025 puis à 100% à partir d'avril 2025.

3 - Sujet du jour : Présentation de l'avancement des travaux aux instances des Etablissements Partenaires notamment dans la perspective le bilan à mi-parcours du PUI LVI en mars 2026.

# 1.

## Introduction sur la loi pacte

- 1 - D'un agent public souhaitant s'impliquer dans les activités d'une entreprise privée, afin de participer activement à la valorisation ou à la diffusion de résultats de recherche.
- 2 - Des obligations s'appliquant à cet agent telles que définies par le Code Général de la Fonction Publique sur la base de 2 principes fondamentaux : Désintéressement et exclusivité professionnelle (L.121-1 à 11, L.123-1 à 10, R.123-1 à 16).
- 3 - D'un régime dérogatoire à certains des grands principes déontologiques prévu par le Code de la Recherche et permettant une mobilité entre public et privé dans une situation de conflit d'intérêts encadrée.
- 4 - D'un Etablissement Employeur devant faire alors la balance entre ses intérêts et ceux de ses différents services, et ceux de l'Agent, au regard de sa Politique en termes de valorisation.

Loi sur l'Innovation du 12 juillet 1999 récemment consolidée par le **décret n°2023-1321** du 27 décembre 2023 codifiant dans la partie réglementaire du Code de la Recherche les modalités d'application des 3 dispositifs prévus aux **articles L.531-1 à 17** prévues par le décret n° 2019-1230 du 26 novembre 2019 (**articles R.531-1 à 10**) avec en particulier en ce qui concerne :

- Les **articles R.531-1 à 7** pour les fonctionnaires ;
- L'**article R.531-8** pour le personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires ;
- Les **articles R.531-9 et 10** pour certains personnels non-fonctionnaires relevant du MESR (prévues par le décret n° 2001-125 du 6 février 2001).

- Obligation pour tout établissement public :
  - Nommer un référent déontologue (art. 11 de la loi du 20 avril 2016 et décret n° 2017-519 du 10 avril 2017)
  - Traiter les demandes des agents dans un délai de 4 mois
- A l'appréciation des établissements publics :
  - Mettre en place un processus amenant à une prise de décision sécurisée notamment en constituant une commission de déontologie interne
  - Le cas échéant saisir la HATVP sur un dossier particulier
  - Etablir une politique d'Etablissement sur la mise en œuvre de la loi pacte






- 1. Exercer un rôle de dirigeant et/ou d'associé** dans une future start-up ou une entreprise existante (dispositif 1.bis) qui valorise des résultats de la recherche publique ;
- 2. Apporter son concours scientifique** (consultance de longue durée) auprès d'une entreprise qui valorise des résultats de la recherche publique ;
- 3. Être membre des organes de direction** d'une société commerciale afin de favoriser la diffusion des résultats de la recherche publique.

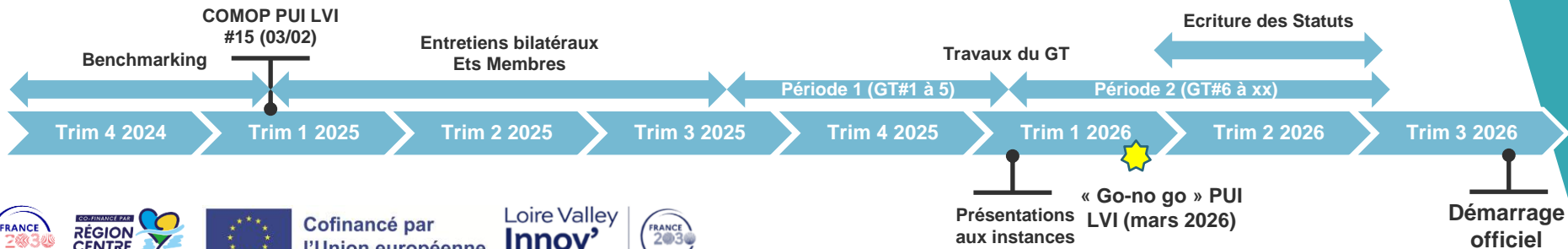
# 2.

## Avancement de la mission

# Mission : Méthodologie, plan d'actions et agenda global

## Action

-  **0** Identifier les **Etablissements Partenaires** au projet parmi les Etablissements Membres du PUI LVI
-  **1a** Identifier les personnes qui composeront la future liste des **Membres Techniques** qui s'impliqueront dans les instances dédiées (Commission de Déontologie, Instance Chargée du Suivi)
- 1b** Identifier les **contacts opérationnels** (CO) représentant les Etablissements Partenaires qui assureront les échanges opérationnels avec l'Instructeur dans le cadre d'une gestion centralisée
-  **2a** Définir une **Procédure Globale** allant de la détection de l'Agent jusqu'à la mise en œuvre et le suivi de l'autorisation qui lui est octroyée
- 2b** Définir les modalités propres aux traitements des demandes des agents PU-PH
-  **3** Etablir un **corpus documentaire commun**
-  **4** Etablir les **statuts constitutifs** d'une commission inter-établissements (échéance pour un démarrage effectif : rentrée 2026-2027)



# Action 0 : Les Etablissements Partenaires



Commission de déontologie interne  
100% dédiée loi pacte (statuts votés  
au CA du 04/04/2022)



Pas de commission interne



Commission interne jumelant  
déontologie & intégrité scientifique



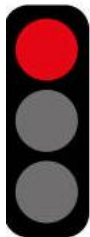
Pas de commission interne



Commission interne « Ethique et Déontologie » commune au CHU et à la Faculté de  
Médecine



Pas de commission interne



**Inserm**

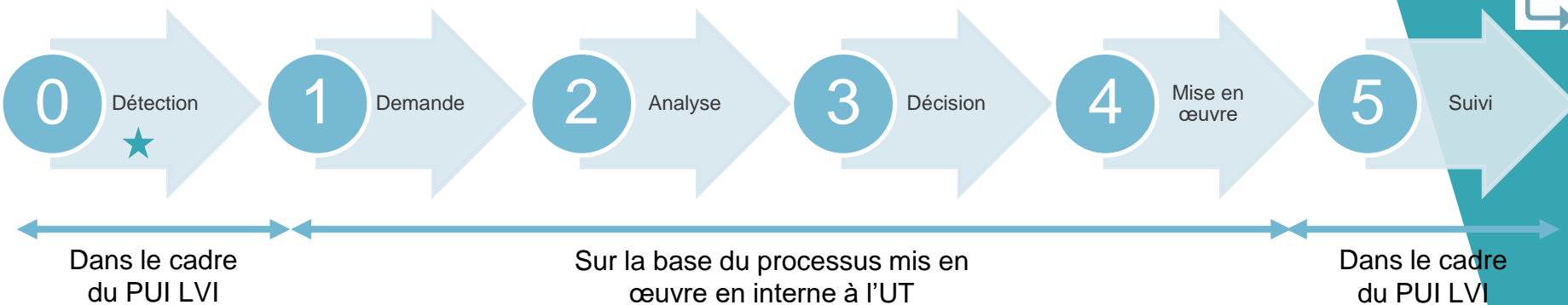
La science pour la santé  
From science to health

**INRAE**

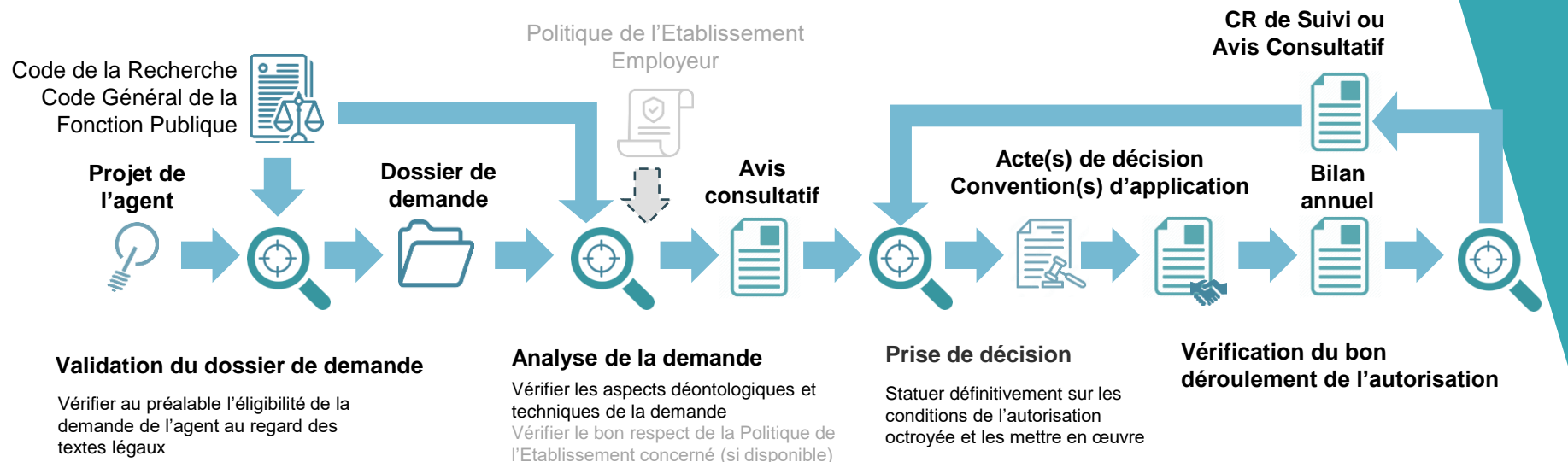
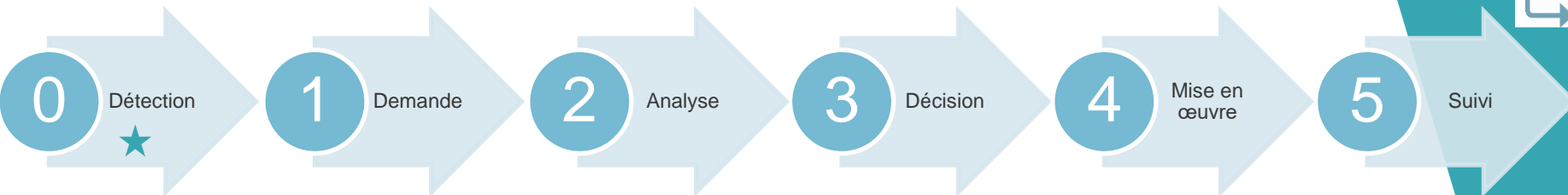


ONR assujettis à leurs propres procédures internes et centralisées

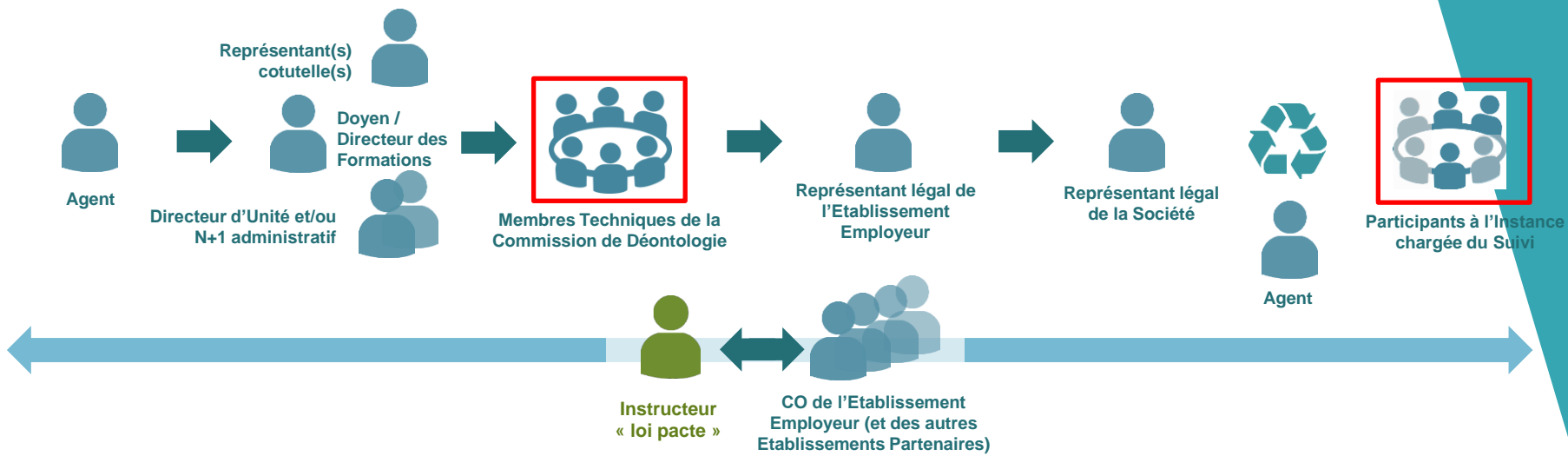
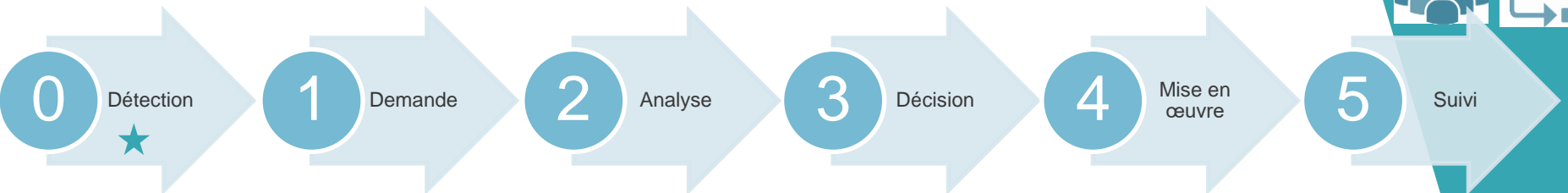
# Action 2a : Procédure globale d'instruction des dossiers



# Action 2a : Focus sur le processus décisionnel



# Actions 1 et 2a : Focus sur les parties intéressées et les 2 instances dédiées



# Actions 1 et 2a : Composition de la Commission de Déontologie



## Membres votants <sup>(1)</sup> :



- DRH ou son (sa) représentant(e)
- Référent déontologue
- EC en Droit Public
- EC en Droit Privé
- 1 juriste (en fonction)



Ou <sup>(2)</sup>



## Membres consultatifs :



- Référent innovation et valorisation
- Instructeur du dossier <sup>(4)</sup>
- Invité <sup>(6)</sup>



Ou <sup>(5)</sup>



1. Un membre votant est désigné Président de la commission en début de séance
2. Dans le respect de la représentation a minima de 3 établissements
3. Si demandé par l'Etablissement Employeur
4. & secrétaire de séance

5. Le CO de l'Etablissement Employeur peut pallier l'absence de l'Instructeur et/ou si à terme une gestion centralisée n'est pas maintenue

6. Si demandé par l'Etablissement Employeur, le fonctionnement nominal de la commission restant axé en priorité sur une constitution technique apolitique (neutralité des débats)



## Membres votants <sup>(1)</sup> :



- DRH ou son (sa) représentant(e)
- Autres Membres Techniques internes



- 1 Membre Technique externe <sup>(2)</sup>



## Membres consultatifs :



- Référent interne innovation et valorisation



- Instructeur du dossier <sup>(4)</sup>



Ou <sup>(5)</sup>



- Invité <sup>(6)</sup>



1. Un membre votant est désigné Président de la commission en début de séance

2. Ayant participé à la Commission de Déontologie initiale

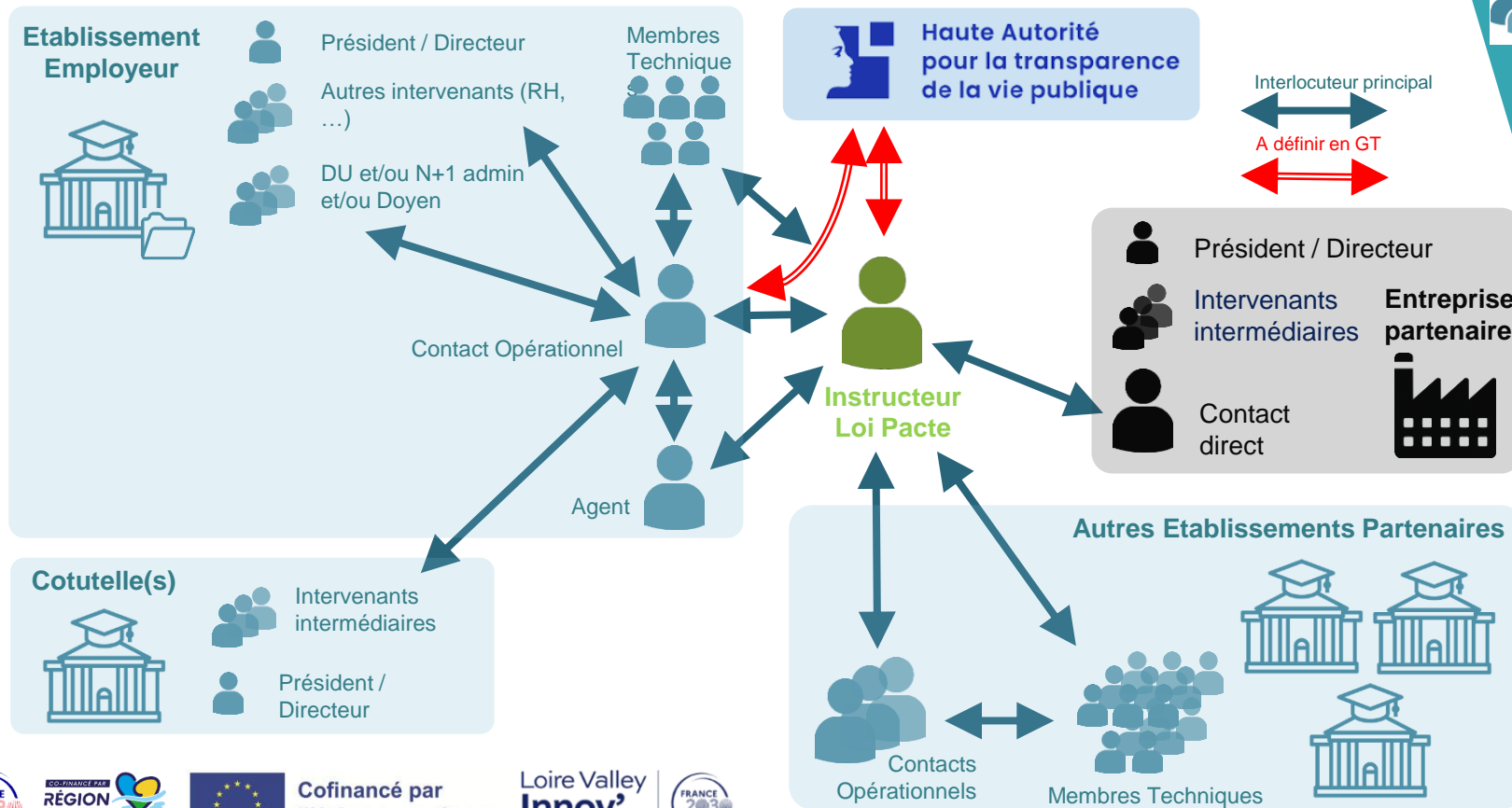
3. Si demandé par l'Etablissement Employeur

4. & secrétaire de séance

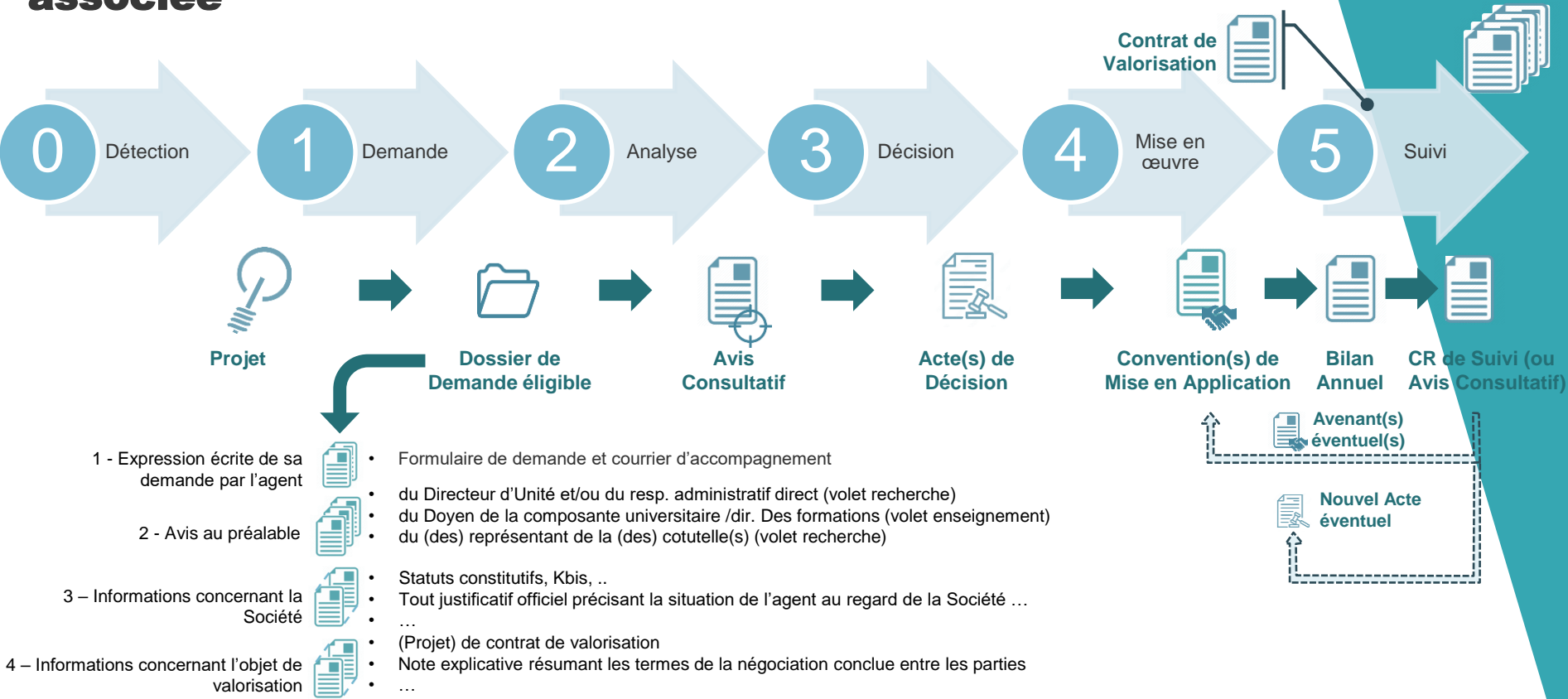
5. Le CO de l'Etablissement Employeur peut pallier l'absence de l'Instructeur et/ou si à terme une gestion centralisée n'est pas maintenue

6. Si demandé par l'Etablissement Employeur

# Actions 1 et 2a : Relations opérationnelles entre l'Instructeur et les CO des Etablissements Partenaires



# Action 3 : Focus sur la formalisation documentaire associée



- Modalités de saisine de la HATVP (Action 2a) (\*)
- Définition du déroulement des instances dédiées (Commission de Déontologie, Comité de Suivi) (\*)
- Ecritures des statuts constitutifs (par les 2 universités)
- Identification et désignation des Membres Techniques au sein des Etablissements Partenaires
- Finalisation du corpus documentaire
- Votes par les instances décisionnaires des Etablissements Partenaires

(\*) Points portés à l'odj du GT#5 de fin janvier 2026



**Fabrice Gens**

Chargé de Mission « Loi Pacte »

[fabrice.gens@univ-tours.fr](mailto:fabrice.gens@univ-tours.fr)