



RICHESSSES
HUMAINES,
L'HOMME
AU CŒUR
DU PROJET
DES FONDATIONS
ATELIER
DES
FONDATIONS
2014

ATELIER 2

Les fondations, un outil RH par excellence pour le secteur de l'enseignement et la recherche ?



Table ronde n° 1

Quels sont les mécanismes facilitant les recrutements et contribuant à l'attractivité des institutions françaises ?

Modératrices

Michèle Hannover

Experte juridique, Centre français des fondations (CFF)

Stéphanie Lanson

Présidente, AGREGATIVE Consulting SAS

Intervenants

Sarah Boudaly

Déléguée générale, Fondation Paris Diderot

Laurent Butstraën

Avocat, cabinet Delsol

Virginie Farré

Responsable ressources humaines, Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM)

Emmanuel Hermand

Secrétaire général, Institut des hautes études scientifiques (IHES)

Claire Rigaud-Bully

Secrétaire générale, Fondation Neurodis

Camille Rousset

Avocate, cabinet Delsol

Table ronde n° 2

Quelles sont la perception et les relations entre les fondations et leur environnement ?

Modératrice

Claire Rigaud-Bully

Secrétaire générale, Fondation Neurodis

Intervenants

Olivier Bertrand

Centre de recherche en neurosciences de Lyon

Melina Mercier

Directrice générale, Fondation Université Pierre et Marie Curie (UPMC)

Marina Rousseau-Tsangaris

Centre Léon Bérard, Fondation SLC

Table ronde n°1 Quels sont les mécanismes facilitant les recrutements et contribuant à l'attractivité des institutions françaises ?

Avantages et inconvénients de la gestion des personnels par les fondations

Michèle Hannyoy

Experte juridique,
Centre Français des Fonds et Fondations (CFF)

Les problématiques de Ressources humaines (RH) sont différentes entre les fondations opérationnelles, comme l'Institut Pasteur, et les fondations de redistribution comme la Fondation ARC¹. Les fondations universitaires accueillent quant à elles des personnels de droit public. Enfin, les Fondations de coopération scientifique (FCS) ou les Fondations partenariales (FP) peuvent opter pour la gestion directe en droit du travail et/ou le financement d'organismes de recherche.

La gestion des personnels par la fondation présente plusieurs avantages. **Les fondations sont un outil de compétitivité internationale qui permet d'attirer les meilleurs chercheurs grâce à une rapidité de recrutement et à la possibilité de rétribuer leurs performances individuelles.** Enfin, une gestion interne du personnel de la fondation crée une **culture commune**.

Cependant, elle présente aussi des inconvénients. En effet, il est impossible de recruter des enseignants-chercheurs d'un établissement public pour délivrer une formation diplômante. De plus, la gestion par le droit privé peut s'avérer complexe en raison des charges sociales et patronales et d'une fiscalité particulière. Par ailleurs, l'utilisation du Contrat à durée déterminée (CDD) est plus contraignante en droit privé qu'en droit public. Enfin, le droit du travail semble présenter des risques pénaux plus importants.

Le CDD représente des risques et des contraintes. Son usage se justifie par un accroissement d'activité et sa durée maximale s'élève à 18 mois. Il existe cependant plusieurs exceptions, notamment pour les doctorants inscrits dans une Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE). De plus, **le CDD d'usage peut être utilisé pour certaines activités d'enseignement et de recherche, et avoir pour terme la réalisation de son objet.** Pour sa part, le CDD à objet défini a été expérimenté à la suite de la publication d'une loi de modernisation du marché du travail de 2008. L'échéance de ce contrat, d'une durée de 18 à 36 mois, est la réalisation d'un objet défini. Nous attendons un rapport sur l'éventuelle pérennisation de cette expérimentation.

Le CDD soulève des risques de requalification en Contrat à durée indéterminée (CDI) ou de financement jusqu'à son terme en cas de rupture anticipée. Il faut veiller aussi aux risques de rupture des CDI et provisionner des indemnités de licenciement.

L'expérience de recrutement d'un chercheur étranger

Sarah Boudaly

Déléguée générale, Fondation Paris Diderot

L'université Paris Diderot a reçu un financement public pour mener une recherche d'excellence avec un professeur étranger honoré du prix Nobel. Or, ce professeur avait atteint la limite d'âge et ne pouvait pas être recruté par contrat public. Aussi, il a été décidé de le recruter par notre FP au travers d'une chaire. Il nous était demandé de le recruter pour quatre ans. La Communauté d'universités et d'établissements (COMUE) a ainsi délégué la gestion financière et administrative de cette chaire à l'université Paris Diderot, qui a ensuite élaboré une convention de prestations avec sa FP. Notre fondation a ainsi recruté cette personnalité via un CDI alors que le financement ne courrait que sur quatre ans.

Laurent Butstraën

Avocat, cabinet Delsol

Le cabinet Delsol a validé fiscalement et juridiquement cette opération. Il fallait s'assurer de la possibilité de transférer ces fonds publics vers une structure privée. La convention liant l'université et la COMUE autorisait la réalisation externe de certaines prestations. Il s'agissait également d'examiner si l'université pouvait faire appel à la fondation et les éventuelles conséquences fiscales de cette convention. Nous avons considéré que cette convention de prestations n'avait pas vocation à être fiscalisée, car elle n'entraîne pas dans le champ concurrentiel et qu'aucun autre acteur économique que la personne recrutée ne pouvait rendre ce service².

1. Par exemple, l'Institut Pasteur peut accueillir des personnels des Etablissements publics, scientifiques et technologiques (EPST) dans des unités mixtes ; pour sa part, la Fondation ARC finance des organismes de recherche pour l'accueil des personnels.

2. Pour aboutir à cette analyse, il est possible de s'appuyer sur la doctrine de l'administration fiscale en matière de reconnaissance du caractère concurrentiel d'une activité et sur la jurisprudence relative aux organisations non lucratives.

Camille Rousset

Avocate, cabinet DELSOL

Ces schémas se retrouvent dans l'économie sociale, dans tous les cas de mise à disposition de personnel. Il faut observer trois points de vigilance. Premièrement, il faut valider le lien de subordination avec l'employeur, pour éviter une mise en cause de la structure indirectement bénéficiaire de la prestation. Deuxièmement, il faut éviter le délit de prêt de main-d'œuvre illicite qui vise les opérations à but lucratif³. La notion de but lucratif renvoie aux cas où l'on facture davantage que le coût du salaire, des charges et des frais professionnels. Troisièmement, le délit de marchandage peut aboutir à des sanctions pénales. Néanmoins, ces contentieux sont exceptionnels.

Lien de subordination et risques de requalification

Camille Rousset

Les contentieux sur le lien de subordination sont fréquents. **Quand un prestataire intervient dans des conditions identiques à celles d'un salarié, il existe un risque de requalification en contrat de travail.** Le juge mènera une enquête à partir d'un faisceau d'indices variés en fonction des dossiers (prise de congés, horaires, matériel, etc.).

De la salle (Michel Herigault, Fondation Arts et métiers)

Les bénévoles, non rémunérés, soulèvent également un risque de requalification.

Camille Rousset

La dépendance économique n'est que l'un des éléments du faisceau d'indices du lien de subordination. Le bénévole est libre de refuser une tâche.

Michèle Hannover

La rémunération sur honoraires soulève également des questions, car elle permet de faire des économies de charges sociales. Par exemple, une fondation rémunérerait ses membres *via* le régime d'auto-entrepreneur et a subi une requalification en contrat de travail.

3. Le 18 mai 2011, la Cour de cassation a considéré, malgré l'absence de but lucratif d'un prêt de main d'œuvre entre deux sociétés d'un même groupe, que la structure bénéficiaire s'enrichissait, car elle ne supportait pas de frais de gestion.

L'expérience des chercheurs invités non salariés

Emmanuel Hermand

Secrétaire général,
Institut des hautes études scientifiques (IHES)

L'IHES reçoit entre 200 et 250 chercheurs étrangers par an. Pour les rémunérer, l'institut leur offre un *per diem* de 30 euros. Les chercheurs invités ne s'inscrivent dans aucun lien de subordination et travaillent sur leurs recherches. L'IHES leur met aussi à disposition une cafétéria, un bureau et un logement. Le *per diem* doit cependant être d'un montant modéré. Par ailleurs, l'IHES oblige les chercheurs invités à souscrire une assurance santé. Si le chercheur n'en dispose pas – c'est rarement le cas –, l'IHES souscrit une assurance complémentaire et prend en charge ses frais de santé. L'IHES utilise aussi des CDD et pratique des mises à disposition, relativement coûteuses, avec ses partenaires de l'université Paris-Saclay. Enfin, dans le cadre des projets *European Research Council* (ERC), nous demandons aux chercheurs français d'être financés par défaut en tant qu'auto-entrepreneurs.

Fondations et conventions collectives

De la salle (Nicolas Catzaras,
Fondation Maison des sciences de l'homme – FMSH)

Le contrat à objet défini est soumis à un accord de branche ou d'entreprise. Vos fondations sont-elles rattachées à des branches ?

De la salle (Jean-Jacques Wawrzyniak,
FCS Bourgogne Franche-Comté)

La FCS Bourgogne Franche-Comté s'inscrit dans la convention collective des ingénieurs conseil.

Camille Rousset

La plupart des fondations ne dépendent pas d'une convention collective de branche qui doit correspondre à l'activité principale de la fondation. Il faut aussi que la convention collective soit étendue et rendue obligatoire par arrêté ministériel. Il est généralement décidé d'appliquer volontairement une convention collective de branche.

Laurent Butstraën

La convention collective n'a pas d'impact sur le plan fiscal. Elle sert les intérêts des salariés en leur offrant un statut plus favorable. Il est aussi possible de consolider un « statut maison » qui a valeur d'usage.

Le CDI, un contrat moins risqué ?

Laurent Butstraën

Par ailleurs, un CDI est souvent moins risqué qu'un CDD. Le contrat d'usage a un objet restreint et la notion de surcroît d'activité est inopérante en matière de recherche. Aussi, la rupture anticipée d'un CDD⁴ peut déboucher sur des dommages et intérêts. De plus, le CDD risque d'être requalifié en CDI.

A contrario, le CDI peut être rompu en justifiant une insuffisance professionnelle ou pour un motif économique qui est facilité dans le domaine de l'économie sociale puisque la Cour de cassation considère qu'une perte de financement est un motif de licenciement économique. De plus, il est possible d'avoir recours à une rupture conventionnelle de contrat.

L'accueil des personnels de droit privé dans les organismes publics

Michèle Hannover

Le terme d'accueil dans les organismes publics désigne le recrutement de personnels de droit privé pour les mettre à disposition d'unités de recherche. Les personnels rémunérés par la fondation peuvent être accueillis par un organisme public pour exercer leurs activités. Cet accueil doit être prévu dans une convention spécifique. Chaque partie assure ses obligations sociales et fiscales d'employeur, et conserve un lien de subordination et un pouvoir disciplinaire sur son employé. La fondation est chargée de l'encadrement des conditions de travail tandis que l'unité d'accueil exerce la responsabilité scientifique.

Les conditions de détachement et de réintégration des fonctionnaires

Camille Rousset

En cas de détachement d'un fonctionnaire, embauché dans le cadre d'un contrat privé, la question du retour dans le corps d'origine se pose. Sa réintégration n'exclut pas l'obligation du respect des règles de droit privé. Par exemple, un fonctionnaire réintégré dans son corps d'origine peut être en contentieux sur le contrat géré dans sa structure d'accueil. En revanche, la structure d'accueil n'a pas à verser d'indemnité de licenciement du fait de sa réintégration. La structure d'origine a l'obligation de proposer à l'agent un contrat qui reprend les clauses du contrat d'origine, et le refus du salarié vaut motif de licenciement.

La gestion des ressources humaines contractuelles à l'INSERM

Virginie Farre

Responsable RH, Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM)

En Rhône-Alpes-Auvergne, l'INSERM emploie 250 salariés contractuels, majoritairement des chercheurs, pour une durée d'emploi de trois ans⁵. L'INSERM s'est doté en 2013 d'une charte de recrutement contractuel. Il recrute pour une durée de trois ans, avec un renouvellement dérogatoire possible de deux ans sur demande motivée. Il applique trois motifs de recrutement : contrats doctoraux, contrats post-doctoraux et de chercheur, contrats d'accompagnement de la recherche.

Le cadre du contrat doctoral⁶ est clair. Sa durée est de trois ans, reconductible une voire deux années. Les contrats « pratique de la recherche » concernent notamment les post-doctorants, recrutés pour deux voire trois ans. Les contrats « accompagnement de la recherche » concernent les fonctions techniques. **La loi Sauvadet, du 12 mars 2012, visait à réduire le stock et à mieux encadrer les personnels contractuels.** Il comprenait un volet de « CDIsation » et un volet relatif aux examens professionnels réservés pour accéder à l'emploi titulaire.

La mise à disposition de personnels des fondations dans les organismes publics est possible. Cependant, il faut prouver que le niveau de qualification requis n'existe pas à l'INSERM. Ainsi, l'INSERM pratique peu les mises à disposition, mais il signe avec les fondations des conventions pour accueillir ces personnels.

4. Un CDD peut être rompu à trois conditions : l'accord des parties ; la faute grave, difficile à caractériser, et la force majeure ; or, la notion de force majeure est restrictive puisqu'une liquidation judiciaire n'est même pas une condition de force majeure.

5. À l'échelle nationale, l'INSERM accueille 2500 personnels contractuels, soit un tiers de son effectif, une proportion qu'elle souhaite réduire.

6. Article L. 412-2 du code de la recherche – décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.

Le recrutement sur contrat public à Neurodis

Claire Rigaud-Bully

Secrétaire générale, Fondation Neurodis

La Fondation Neurodis vise à recruter des chercheurs d'excellence à l'international, et a financé 20 postes de chercheurs depuis cinq ans. Jusqu'à 2013, elle a utilisé majoritairement des CDD d'usage pour les chercheurs étrangers ainsi que des CDD à objet défini.

Pour assurer un minimum de visibilité aux chercheurs, nous avons retenu une durée contractuelle minimale de trois ans. Cependant, la disposition expérimentale du CDD à objet défini devait s'achever en 2013. Aussi, nous n'avons pas signé de CDD à objet défini depuis 2010. Par ailleurs, la Fondation Neurodis n'était pas forcément outillée pour assumer certaines responsabilités d'employeur. Nous avons donc, dès 2010, signé des conventions avec l'INSERM pour passer du statut d'employeur au statut de financeur. Pour la fondation, le coût de ces CDD publics s'est avéré globalement plus élevé qu'auparavant, en raison de la rénovation de la grille salariale de l'INSERM et des frais de gestion.

Sarah Boudaly

Pour un même salaire, le coût d'un CDI de droit privé semble plus avantageux qu'un contrat de détachement qui implique de dédommager l'établissement public des charges patronales.

Marina Rousseau-Tsangaris

Centre Léon Bérard, Fondation Synergie Lyon cancer (SLC)

Les charges sur les salaires du centre Léon Bérard s'élèvent à 65% tandis que notre FCS de droit privé paie 15% de charges en moins. Ainsi, il est plus coûteux d'embaucher par les fondations privées que d'élaborer une convention avec un organisme public.

Claire Rigaud-Bully

Le passage au CDD public crée une relation financeur-employeur-chercheur et une certaine lourdeur administrative. De plus, la relation de la Fondation Neurodis avec les chercheurs est davantage distendue. Néanmoins, ces chercheurs sont plus intégrés dans les organismes publics.

Mise à disposition, détachement et cumul d'activités des fonctionnaires

Michèle Hannoyer

Le fonctionnaire mis à disposition auprès d'une fondation continue à être géré par son organisme d'origine qui est remboursé par la fondation, charges sociales comprises. **La mise à disposition s'applique principalement à l'équipe administrative de direction.** Quand elle concerne les enseignants-chercheurs, elle s'appelle délégation. Elle comprend des clauses obligatoires et des clauses optionnelles. Elle est possible pour les organismes contribuant à la mise en œuvre de missions de service public. Ainsi, il faut éviter les mises à disposition dans les institutions de recherche technologique à but lucratif⁷.

Pour sa part, le détachement pose peu de problèmes. Le fonctionnaire conserve des garanties de retour ainsi que ses droits à avancement et à retraite. Néanmoins, il libère son emploi qui peut être remplacé. Le détachement ne peut pas être appliqué à temps partiel, mais il peut être subventionné par l'administration d'origine.

Par ailleurs, le cumul d'activités a connu un assouplissement. Il peut s'appliquer aux activités d'expertise, de consultation, d'enseignement et de formation, notamment en complément de rémunération d'un fonctionnaire impliqué dans une chaire.

Virginie Farre

Nous attendons cependant un prochain durcissement des dispositions relatives au cumul d'activités.

7. Il est possible de développer une mise à disposition à temps partagé entre l'administration et la fondation à une quotité de temps de travail égale ou inférieure à un mi-temps. Le remboursement du fonctionnaire se fait alors au prorata de sa quotité de travail dans la fondation. De plus, l'administration d'origine de l'agent peut subventionner la fondation.

Table ronde n°2

Quelles sont la perception et les relations entre les fondations et leur environnement ?

Claire Rigaud-Bully remercie les intervenants et rappelle les deux questions centrales à se poser sur ce sujet :

La question des conditions de travail (salaire, contrat, temps de travail, congés, règles d'hygiène et sécurité) qui se posent pour les fondations.

La question de la pérennité de la structure. Que se passe-t-il pour les salariés lorsque la fondation est cloturée ?

La consolidation de la stratégie d'une fondation partenariale

Melina Mercier

Directrice générale, Fondation Université Pierre et Marie Curie (UPMC)

La Fondation UPMC⁸ a permis de recruter cinq enseignants-chercheurs par le biais de chaires. Chaque recrutement a été un cas d'école puisque les situations étaient diverses (recrutement de fonctionnaires, de chercheurs étrangers, etc.). Créée en 2009, elle a été très rapidement confrontée à des difficultés, car sa politique n'était pas suffisamment claire en termes de recrutement, ce qui a créé des confusions vis-à-vis des enseignants-chercheurs mais aussi des mécènes. La fondation est distributive. La mise en œuvre opérationnelle se fait par l'Université. La fondation ne recrute pas de chercheurs ou n'achète pas de machines. Elle rembourse après coup à l'UPMC.

Elle a également été contrainte d'inventer de nouvelles procédures pour recruter des enseignants-chercheurs de haut niveau, tout en respectant les procédures internes de l'université. Par exemple, il a fallu consolider les procédures relatives au comité de sélection des projets ou à la décharge d'enseignement, en raison de tensions dans la communauté scientifique et dans les services centraux. Par ailleurs, les mécènes se sont parfois agacés de la lenteur de la mise en œuvre des projets.

Pour répondre à ces problématiques, notre fondation a amélioré la communication sur les procédures de recrutement et sur les primes. Les fondations sont des outils adaptés aux opérations exceptionnelles. Pour autant, la stratégie de l'université doit être définie avant leur création. Désormais, notre fondation a consolidé sa stratégie, dont découle sa politique RH. L'un des axes de notre campagne de levée de fonds est de recruter des chercheurs de haut niveau sur certaines thématiques spécifiques.

Initialement, notre fondation était perçue par la communauté scientifique comme un financeur qui disposait d'une enveloppe budgétaire. Aussi, il a fallu clarifier notre rôle. Désormais, sept chaires ont été financées et pourvues de chercheurs de haut niveau qui ont dynamisé les équipes et valorisé l'activité des laboratoires concernés.

Une fondation de proximité, pourvoyeuse d'outils et de programmes structurants

Marina Rousseau-Tsangaris

SLC⁹ a répondu à un appel d'offres au titre des Réseaux thématiques de recherche et de soins (RTRS) et souhaite favoriser l'émergence d'outils et de programmes structurants pour le réseau scientifique lyonnais dans le domaine de la cancérologie.

Dans ce cadre, SLC a notamment créé une plate-forme bio-informatique, une chaire d'excellence dirigée par Gilles Thomas que nous avons fait revenir des États-Unis et un laboratoire des modèles tumoraux. **Nos personnels disposent majoritairement de CDI, ce qui permet de leur offrir une visibilité professionnelle et de conserver leurs compétences rares.** Notre fondation souhaite offrir un cadre de travail propice à l'épanouissement des chercheurs, grâce à un travail sur les grilles de salaires et sur la mixité publique-privée des unités de recherche. Depuis sept ans, elle est guidée par une responsabilité morale, une approche partenariale, flexible et pérenne.

Un point de vue de chercheur sur les fondations

Olivier Bertrand

Centre de recherche en neurosciences de Lyon

J'ai d'abord été un « consommateur » de fondations, puisque j'ai répondu aux appels de fondations. Progressivement, j'ai été impliqué dans le montage de l'opération RTRS de Neurodis. Les fondations créent des chaires et attirent des sommités internationales. Elles proposent aussi des appels d'offres de post-doctorat plus souples que d'autres institutions.

8. La Fondation UPMC vient d'achever son premier plan d'actions quadriennal au terme duquel elle a levé 15 millions d'euros ; elle entame actuellement une campagne de levée de fonds.

9. FCS créée en 2007, la Fondation SLC est le fruit de l'association de structures hospitalières, l'une publique et l'autre privée, et de deux organismes de recherche ; elle agit dans le domaine de la cancérologie.

Ma perception des fondations a fortement évolué au fil des années. **Les chercheurs recherchent auprès des fondations ce qu'ils ne trouvent pas ailleurs, comme la flexibilité des recrutements.** À travers des fondations comme Neurodis, nous participons à l'élaboration d'une stratégie locale de structuration des neurosciences. Leur action permet de combler certains manques et d'investir des domaines émergents. Dans ces fondations de proximité, les chercheurs sont à la fois acteurs et bénéficiaires.

Les fondations pallient souvent le déficit d'accompagnement des tutelles. Nous sommes néanmoins confrontés à la question des perspectives professionnelles après la période idyllique des fondations. Il convient donc de développer une politique conjointe entre fondations et tutelles pour pérenniser certains emplois indispensables.

Les fondations permettent d'attirer des sommités scientifiques internationales. Néanmoins, la recherche a aussi besoin d'un environnement consolidé qui passe notamment par les techniciens nécessaires à l'expression des grands talents. Les fondations soutiennent moins ces projets, probablement parce qu'ils sont plus difficiles à promouvoir. Il faudrait néanmoins intégrer ces besoins dans des projets attractifs. Par ailleurs, les questions de mise à disposition sont cruciales. Par exemple, il serait pertinent que les fondations accompagnent les cliniciens pour qu'ils soient en capacité de dégager un temps de recherche. Enfin, les fondations ont un rôle d'accompagnement des post-doctorants, notamment pour rechercher des financements.

Échanges avec la salle

De la salle (Responsable des Affaires Juridiques du Pôle Ressources Humaines des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg)

Dans le cadre de l'installation d'un Institut hospitalo-universitaire (IHU) à Strasbourg, nous rencontrons plusieurs problématiques RH face à la diversité des statuts des personnels¹⁰. De plus, nous aimerions attirer des praticiens hospitaliers étrangers, mais il n'existe pas en France de statut idoine.

10. Professeur des universités-Praticiens hospitaliers (PU-PH) bi-appartenants, internes, personnels non médicaux, etc.

Claire Rigaud-Bully

Avez-vous déjà accueilli un clinicien étranger pour une pratique dans un hôpital public ?

De la salle (Jean-Philippe Willem, Fondation des hôpitaux de l'université catholique de Lille)

Le clinicien doit être autorisé à exercer la médecine en France, ce qui exclut une bonne partie du monde.

Marina Rousseau-Tsangaris

Il ne pourra pas venir en tant que médecin. En revanche, il pourra accomplir des activités de recherche.

Jean-Philippe Willem

Il peut être recruté comme praticien contractuel. Il faudra éventuellement aménager les clauses de sa rémunération pour la rendre attractive.

Sarah Boudaly

Les fondations d'université rencontrent des équipes qui ne dialoguent pas toujours entre elles, et offrent souvent une valeur ajoutée aux projets scientifiques. Ce rôle est progressivement reconnu par la communauté universitaire.

Melina Mercier

Elles facilitent aussi la prise de contact avec les entreprises.

Claire Rigaud-Bully

Progressivement, le capital confiance des fondations se consolide.

Jean-Jacques Wawrzyniak

Comment gérez-vous la cession de la propriété intellectuelle ?

Marina Rousseau-Tsangaris

Selon nos statuts, l'inventeur peut conserver sa propriété intellectuelle, mais notre institution ne peut en être copropriétaire. La propriété intellectuelle appartient aux organismes hospitaliers ou de recherche. En cas de valorisation de l'innovation, nous espérons une subvention au titre des investissements consentis.

Sarah Boudaly

Notre convention-cadre comprend une clause qui distingue la propriété intellectuelle relevant de l'activité scientifique de l'organisme de recherche de celle relevant de la fondation.

