COMMUNE
DE LA
GRANDE BÉROCHE

Rapport du Conseil communal relatif à la création d'un poste à 25 % destiné à favoriser l'inclusion professionnelle d'une personne en situation de handicap

Monsieur le président, Mesdames les conseillères générales, Messieurs les conseillers généraux,

1. Contexte

Les personnes vivant avec un handicap rencontrent encore des obstacles importants dans leur accès au marché ordinaire du travail.

Le canton de Neuchâtel a développé, depuis 2023 et en application de la LIncA[1], le projet aliaCap[2], dont l'objectif est de permettre à des personnes vivant avec un handicap mental, un TSA[3], une déficience cognitive d'accéder au premier marché du travail, dans des postes adaptés à leurs capacités.

Le dispositif prévoit un accompagnement des employeur·euse·s dans la réflexion sur le poste, la définition du cahier des charges, le recrutement, la sensibilisation de l'équipe et la mise en place du poste.

Le projet aliaCap permet ainsi de créer des possibilités d'emploi adaptées aux capacités de la personne concernée, tout en lui permettant d'évoluer dans un environnement professionnel ordinaire.

Cette démarche s'inscrit dans la volonté de favoriser l'autonomie et le développement personnel des personnes vivant avec un handicap, de respecter leur droit à l'auto-détermination et d'améliorer leur participation sociale et professionnelle dans notre société.

La présente demande s'inscrit dans cette dynamique.

2. Un poste à 25 % spécifiquement lié à sa finalité d'inclusion

La création d'un poste à 25 % n'est pas motivée par la volonté d'augmenter la capacité de travail de certains services ou de répondre à un manque de personnel.

Le poste n'a donc pas vocation à être évalué selon un objectif de rentabilité financière ou selon le volume de travail qui pourrait être réalisé par rapport au coût salarial.

Il s'agit avant tout d'une mesure d'inclusion professionnelle et sociale. Les tâches confiées à la personne sont néanmoins utiles et réelles. Elles permettent d'apporter un soutien aux services concernés et donnent à la personne engagée un rôle concret au sein de la collectivité.

La valeur du poste se mesure également par d'autres éléments :

- permettre à une personne en situation de handicap d'accéder au premier marché du travail ;
- développer son autonomie et ses compétences ;
- lui permettre d'avoir une activité professionnelle reconnue ;
- favoriser les relations sociales et professionnelles ;
- permettre à la personne de participer activement à la vie de la commune ;
- sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices à la diversité et à l'inclusion.

---

[1] LIncA : loi sur l'inclusion et l'accompagnement des personnes vivant avec un handicap

[2] Le mot vient d'une expression créole qui qualifie les personnes vivant avec un handicap de personnes « **autrement capables** »

[3] TSA : trouble du spectre de l'autisme

Il s'agit donc d'un investissement social et humain de la collectivité. Cette spécificité est essentielle pour préserver la finalité du projet.

Cette disposition garantit que le poste conserve sa vocation première et ne se transforme pas, au fil du temps, en un poste ordinaire au sein de la commune.

3. Phase pilote déjà réalisée au sein de notre commune

Avant de proposer la création de ce poste, nous avons souhaité vérifier concrètement la faisabilité d'une telle intégration au sein de notre commune, en collaboration avec aliaCap.

Dans ce cadre, une personne domiciliée dans la commune de La Grande Béroche a effectué deux stages d'intégration du 19 mai 2026 au 19 juin 2026 et du 17 août 2026 au 31 octobre 2026.

Cette phase pilote avait notamment pour objectifs de :

- vérifier la faisabilité d'une inclusion professionnelle dans un environnement communal ordinaire ;
- identifier les tâches pouvant être confiées à la personne concernée ;
- évaluer les modalités d'organisation et d'accompagnement au sein des équipes ;
- permettre aux collaboratrices et collaborateurs de se familiariser avec cette forme d'inclusion.

Les deux stages se sont déroulés de manière positive, tant pour la personne concernée que pour les services qui l'ont accueillie.

Ci-dessous, un échantillon des tâches qui ont pu lui être confiées durant ces deux missions, dans quatre services différents :

Services	Tâches
Ressources humaines	Invitation de la soirée du personnel : découpage, mise sous pli et coller les étiquettes sur les enveloppes
	Création de cartes de vœux
	Contrôle des heures du personnel
Finances	Mise sous pli des rappels de paiement
	Classement des factures fournisseurs
Chancellerie	Retrait du courrier à la poste
	Ouverture et datation du courrier
	Distribution du courrier dans les services
	Affranchissement du courrier en fin de journée et dépôt à la poste
Parascolaire	Nettoyages des tables et de la salle après le repas de midi
	Réparation des livres cassés
	Tailler les crayons
	Lecture avec les enfants

Les tâches présentées ci-dessus constituent une première base de travail et ont vocation à évoluer en fonction des compétences, aptitudes et intérêts observés de la personne accueillie, ainsi que des besoins des services concernés.

Cette expérience a permis de constater que la personne pouvait s'intégrer dans les équipes, réaliser des tâches concrètes et utiles et trouver sa place dans différents environnements de travail.

Elle a également permis aux collaborateurs et collaboratrices de se familiariser avec cette forme d'inclusion et d'identifier les conditions nécessaires à son bon déroulement.

4. Conséquences financières

Compte tenu des deux stages d'intégration réalisés au sein des services et des différentes expériences vécues dans les autres entités publiques, **la capacité productive observée est estimée à environ 50 % du taux d'engagement**.

L'art. 3 du règlement portant sur l'application des dispositions de la LEmpl[4] relatives au salaire minimum neuchâtelois (RSalMin) précise que les salaires versés dans le cadre de rapports de travail s'inscrivant dans un contexte d'intégration professionnelle peuvent être inférieurs au salaire minimum prévu par l'art. 32d LEmpl[5]. Sont notamment visées les relations de travail liées à des mesures de réinsertion prévues par les législations fédérale ou cantonale, notamment en matière d'assurance-invalidité.

Sur la base du catalogue des fonctions de notre commune, entré en vigueur le 1er janvier 2018, le poste serait colloqué en classe 1, en qualité d'auxiliaire en accueil parascolaire et de collaborateur·trice administratif·ve I.

Cette classification représente une charge salariale supplémentaire de CHF 7'944.35, y compris la part patronale :

Salaire annuel à 12,50 % (rentabilité), y compris 13e salaire	**Charges sociales, y compris part patronale**	**Total charges annuelles**
CHF 6'932.35	CHF 1'012.-	**CHF 7'944.35**

La commune assume ainsi une charge salariale correspondant à un taux d'activité de 12,5 %, alors que la présence de la personne intégrée correspond à un pourcentage de 25 %, soit 10 h 15 par semaine.

Par ailleurs, les personnes bénéficiant du programme aliaCap sont, en principe, au bénéfice d'une rente AI à 100 %, ce qui ne les empêche pas d'exercer une activité lucrative. Au contraire, l'assurance-invalidité encourage, lorsque cela est possible, la participation au marché du travail et la possibilité de compléter les revenus issus de la rente par une activité professionnelle.

[4] LEmpl : loi sur l'emploi et l'assurance-chômage

[5] L'article 32c LEmpl régit en réalité les exceptions au salaire minimum cantonal neuchâtelois. En confiant au Conseil d'État le pouvoir d'édicter des dérogations pour les contrats de formation (comme les apprentissages ou les stages) ou d'intégration professionnelle, le législateur vise à éviter que l'obligation d'un salaire minimum ne freine l'embauche de personnes en apprentissage ou en insertion, dont la productivité initiale est différente de celle d'un·e travailleur·euse qualifié·e

5. Conclusion

La création de ce poste à 25 % constitue une démarche concrète en faveur de l'inclusion professionnelle d'une personne en situation de handicap.

La Commune ne souhaite pas uniquement soutenir le principe de l'inclusion, elle entend le mettre en pratique au sein même de ses services.

Le projet permet à une personne de participer au premier marché du travail, d'exercer une activité professionnelle dans son environnement de vie et de développer son autonomie et ses compétences.

Il permet également aux collaborateurs et collaboratrices de vivre une expérience concrète de l'inclusion et de développer une culture professionnelle et personnelle ouverte à la diversité.

Le poste est volontairement conçu comme une mesure d'inclusion. Il ne poursuit pas un objectif de rentabilité et n'a pas vocation à devenir un poste ordinaire de l'administration. Il ne pourra, en aucun cas, être affecté à d'autres fins.

L'expérience d'autres collectivités publiques neuchâteloises, notamment au Val-de-Ruz et à La Chaux-de-Fonds, démontre que cette intégration est possible et qu'elle peut s'inscrire durablement dans le fonctionnement d'une administration.

Ce rapport a été présenté à la commission financière le 19 octobre 2026. La commission a émis un préavis favorable à l'unanimité.

Pour ces raisons, le Conseil communal vous invite à accepter la création d'un poste à 25 % destiné **exclusivement** à l'inclusion professionnelle d'une personne en situation de handicap.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez au présent rapport, le Conseil communal vous prie d'agréer, Monsieur le président, Mesdames les conseillères générales, Messieurs les conseillers généraux, ses salutations distinguées.

La Grande Béroche, le 21 octobre 2026

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le président,	Le chef du dicastère,
Maxime Rognon	Hassan Assumani

COMMUNE
DE LA
GRANDE BÉROCHE

Arrêté relatif à la création d'un poste à 25 % destiné à favoriser l'inclusion professionnelle d'une personne en situation de handicap

Le Conseil général de la commune de La Grande Béroche,

vu la loi sur les communes, du 21 décembre 1964 ;

vu l'art. 29, al. 5 lettre d) du règlement général de commune (RGC), du 11 décembre 2017 ;

vu le rapport du Conseil communal, du 21 octobre 2026 ;

arrête :

Art. 1er : [1]Le Conseil communal est autorisé à créer un poste à un taux d'activité de 25 % exclusivement destiné à l'intégration d'une personne en situation de handicap.

[2]Ce poste sera porté et réparti sous les chapitres suivants :

- 0210 Finances à 20 % ;
- 0220 Chancellerie à 20 % ;
- 0221 Ressources humaines à 20 % ;
- 2180 Accueil de jour parascolaire à 40 %.

Art. 2 : Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui deviendra exécutoire à l'expiration du délai référendaire.

La Grande Béroche, le 9 novembre 2026

AU NOM DU CONSEIL GÉNÉRAL

Le président, Pierre-Alain Dumoulin

Le secrétaire, Sébastien Saam