

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : professionnel SA

Section/S spécialité/Série : .....

Epreuve : 1<sup>er</sup> grade  
Cas pratique

Matière : ..... Session : 2026

## CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

## Exercice 2 : questions

①. Mon supérieur hiérarchique souhaite recruter une personne en situation de handicap. Il demande une réponse synthétique relative aux obligations de l'employeur dans ce cas précis.

Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu de recruter un travailleur en situation de handicap.

La proportion minimale des travailleurs handicapés doit être de 6% de l'effectif total des salariés.

L'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap est soumis à l'article 5 du titre du 1<sup>er</sup> du Statut général des fonctionnaires. Le recrutement doit s'effectuer par concours ou par recrutement (contractuel).

L'employeur est tenu de respecter l'avis prononcé par le médecin agréé lors de la visite d'aptitude médicale. Son responsable peut donc recruter en respectant les conditions de recrutement ou les conditions à l'installation du poste :

- <sup>organiser</sup> visite médicale
- aménagement de poste, lorsque préconisés par le médecin
- accessibilité aux locaux

Le service RH doit assurer le suivi de l'intégration et évaluer les besoins en formations.

Un référent handicap doit aussi être chargé de l'accompagnement tout au long de l'année. L'employeur est responsable du suivi et la mise en œuvre des préconisations médicales.

A.1.8.

② Un agent reconnu travailleur handicapé rencontre des difficultés sur son poste.

Tout agent public a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagnement tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Article L 431-9 du code général de la fonction publique.

Cet agent peut demander à rencontrer le référent handicap. Le référent doit être disponible sur son temps de travail. L'agent peut aussi demander à rencontrer le médecin de prévention.

L'employeur doit respecter les préconisations médicales.

L'agent peut entreprendre des démarches en rencontrant :

- rencontrant un Référent handicap
- ou le médecin de prévention

Le médecin peut demander :

- un aménagement de poste, le médecin évaluera l'adaptation de son poste et vérifiera que son handicap est compatible avec son poste.

- aménagement des horaires pour faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'exercice des fonctions

- le télétravail, si cela est possible.

- ③ Les subventions du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique sont des aides destinées aux =
- agents titulaires ou stagiaires de la fonction publique,
  - agents contractuels en CDI
  - agents contractuels en CDD de plus d'un an, apprentis
  - stagiaire (stages obligatoires ou non),
  - emplois aidés (CAE-CUI, PEC, PACTE),
  - volontaires en Service civique,
  - travailleurs d'ESAT mise à disposition d'un employeur relevant du FIPMP.

L'administration peut solliciter les subventions du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique pour le public cité ci-dessus.



Concours section : C-en-B-2026

Epreuve matière : cas pratique

N° Anonymat : MFKRB641 FD

Nombre de pages : 8

16.3 / 20

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : professionnel SA

Section/S spécialité/Série : .....

Epreuve : Cas pratique

Matière : ..... Session : 2026

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Ministère de la justice  
Service des ressources humaines (SRH)  
du secrétariat Général (SG)

Adresse  
CP ville

Affaire suivie par

Projet de note à l'attention du responsable du  
service des ressources humaines (SRH)  
du secrétariat Général (SG)  
relatif à la politique publique du handicap

- Référence : - Articles L5212-1, L5212-2, L5213-13/pa  
L5213-2 et L5213-6 du Code du Travail  
Articles L131-7 à L131-10 et L351-1,  
L351-3 à L351-7, L351-12 à L351-14 et  
L352-1 à L352-4 du code général de la fonction.
- Guide de l'encadrant "insertion d'un collaborateur  
reconnu travailleur handicapé" (doc 4)
  - circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place  
de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'  
Etat.
  - site intranet du ministère de la justice

S.B..

Ce projet de note relatif à la politique du handicap présentera dans un premier temps le cadre réglementaire à respecter puis :

- les dispositifs favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap à leur poste
- et les actions collectives menées en faveur de cette politique au sein du ministère de la justice.

### Le cadre réglementaire.

Les articles L5211-1 à L5215-1 définissent les règles à respecter dans le cadre de la politique du handicap.

Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu de recruter un travailleur en situation de handicap en fonction (L5212-2 à L5212-17) de son <sup>total</sup> effectif total (de ses salariés). La proportion ~~de l'effectif~~ minimale doit être de 6% de (L5212-13) l'effectif.

Ce taux est révisé tous les cinq ans.

L'accès des personnes en situation de handicap à la fonction publique suppose le respect des conditions générales fixées à l'article 5 du <sup>titre I</sup> du statut général des fonctionnaires (notamment conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques).

### Les dispositifs favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap à leur poste

Comme tout agent intégrant la fonction publique, le travailleur handicapé peut être recruté par concours ou par recrutement contractuel.

Ils peuvent accéder à tous les emplois sans

limite d'âge.

Toutefois, même en cas de réussite à un concours, l'admission est prononcée après la vérification d'aptitude physique au poste.

Au cours de la visite médicale d'aptitude, le médecin agréé de l'administration vérifie que le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions.

Le médecin peut demander des aménagements de poste ou d'horaire par exemple. (décret du 30/07/1987 relatif aux conditions d'aptitude physique)

L'agent en situation de handicap peut avoir accès à toutes les formations offertes aux agents.

L'article 6 bis de la loi du 26/01/1984 ouvre aux fonctionnaires handicapés la possibilité d'accéder à un travail à temps partiel de droit, c'est-à-dire quelles que soient les nécessités du service, après avis du médecin du travail. Ce droit est ouvert également aux agents non contractuels (décret du 29/07/2004).

Ce type de temps partiel peut être accompli selon les quotités 50%, 60%, 70%, 80%.

Le guide de l'encadrement (document 4) synthétise l'accompagnement du collaborateur reconnu travailleur handicapé :

- l'aménagement du poste = mise à disposition de matériels spécifiques tels que synthèse vocal, logiciel d'agrandissement.
- l'accessibilité des locaux
- l'accompagnement par la formation
- l'accès à l'information

Le FIPHVM (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) finance des aides individuelles techniques, humaines ~~matérielles~~ matérielle ou ~~par~~ encore de la formation afin d'accompagner les personnes handicapées vers l'emploi public et des aides à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

## Les actions collectives menées en faveur de la politique du handicap au sein du ministère de la justice

Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) le ministère s'est engagé pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap. La SEEPH a pour objectif de faire tomber les préjugés sur les handicaps visibles et invisibles, en informant et en sensibilisant sur le travail des personnes en situation de handicap.

En 2023, 6,15% des agents du ministère de la justice étaient reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Du 18 au 24 novembre 2024, l'insertion professionnelle des personnes handicapées est mise en avant autour de deux temps forts :

- la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
- et le DuoDay, (immersion professionnelle)

Deux rendez-vous annuels qui ont pour objectif de faire tomber les préjugés sur le handicap, au travail et de rappeler que l'insertion des personnes handicapées passe d'abord par la sensibilisation aux différentes situations de handicap.

Des animations ~~ont~~ <sup>ont été</sup> proposées dans l'atrium du 113 :

- du 18 au 22/11 : exposition « employer et préjugé ? »
- ~~du~~ 21/11/2024 : ventes de produits artisanaux.

Autre temps fort de la SEEPH, le DuoDay ~~se tient~~ <sup>s'est tenu</sup> le 21/11/2024.

Depuis 2019, le ministère participe à cette journée nationale en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées. Le DuoDay est l'occasion de former de nouveaux duos entre des agents du ministère et des personnes en situation de handicap, tout au long d'une journée d'immersion.