



2024 : Bilan annuel de l'association



Sommaire

- [Notre but](#)
- A propos de « [Stop Harcèlement Ferroviaire](#) »
- [Notre équipe](#)
- [Salariés ayant pris contact](#) avec l'association
 - Au cours de l'année 2024
 - Accompagnement depuis 2 ans
 - Nos statistiques
- [Nos actions](#)
 - Presse
 - Rédaction de documents
 - Action préventive
 - Action d'entraide
- [Notre analyse](#)
 - Une mauvaise utilisation des outils destinés à lutter contre le harcèlement
 - Une posture des Directions d'Etablissement et des Directions RH contre productive
- [Le cadre juridique](#)
- [Conséquences](#)
- [Conclusions](#)



Notre but

Notre but

- Promouvoir et apporter un accompagnement et une aide aux victimes de :
 - Harcèlement moral ou sexuel (ainsi qu'aux personnes accusées de harcèlement à tort).
 - Violences psychologiques et/ou physiques au sein de l'entreprise, quel que soit leur statut (agents du Cadre Permanent, contractuels, CDI, CDD, stagiaires, alternants, salariés travaillant pour des prestataires extérieurs, agents/salariés à la retraite).
- Permettre aux victimes de toutes formes de harcèlement de bénéficier d'un cadre bienveillant et sans jugement dans lequel elles pourront rompre le silence, sortir de leur isolement et bénéficier d'un encadrement et d'un accompagnement adapté à leur situation et à leurs besoins.
- Soucieuse de préserver l'image de l'entreprise, en priorité, « Stop Harcèlement Ferroviaire » est un organisme externe à la SNCF et se positionne en tant que « facilitateur » et encourage la résolution des litiges en interne.
- Mais encore, l'association prône l'usage de la médiation. En effet, cet outil de résolution de conflits permet d'ouvrir le dialogue entre les protagonistes (les médiés) pour les amener à trouver des solutions communes et pérennes. Ainsi, par l'implication des salariés concernés et de leur engagement, le risque de dégradation des situations de conflits interpersonnels en situations de harcèlement, à plus ou moins long terme, peut être considérablement réduit.



**A propos de
« Stop Harcèlement Ferroviaire »**

A propos de « Stop Harcèlement Ferroviaire »

- La création de l'association :

- Nous appartenons à deux SA différentes du Groupe Public Unifié (**SA Réseau et Holding**), mais les pratiques en matière de harcèlement sont les mêmes quelles que soient les entités du groupe.
- Notre vécu en matière de harcèlement a permis de concrétiser un beau projet : la création de « Stop Harcèlement Ferroviaire » en juin 2022.
- Nous nous sommes rencontrées en septembre 2021 et avons échangé sur notre vécu en matière de harcèlements moraux et sexuel subis et infligés au sein de nos entreprises.
- Depuis notre rencontre en septembre 2021, nous accompagnons de nombreux collaborateurs (trices) en fonctions de leurs besoins.

Valéria PEIX et Christine SALQUE



Notre équipe



Notre équipe

- **Présidente** : Valéria PEIX
 - **Secrétaire Générale** : Christine SALQUE
 - **Trésorier** : Franck GENOUX
 - **Correspondant Centre Val de Loire** : Philippe DERCOURT



**Salariés ayant pris contact avec
l'association**



Au cours de l'année 2024

En 2024, **15 salariés** ont pris contact avec « Stop Harcèlement Ferroviaire ». Les situations les plus graves sont indiquées ci-dessous :

- Ce sont **3 femmes accompagnées** dans leurs démarches :
 - 1 femme pour des faits de harcèlement moral (**Paris – SA Voyageurs**).
 - 1 femme pour des faits de discrimination syndicale et harcèlement moral (**Région Auvergne / Rhône Alpes – SA Réseau**).
 - 1 femme pour comportement inapproprié pouvant générer du harcèlement sexuel (**Région Occitanie – SA Réseau**).
- Ce sont **4 hommes accompagnés** dans leurs démarches :
 - 1 homme pour des faits de **harcèlement moral opéré par sa hiérarchie** (**Paris – SA Voyageurs**).
 - 1 retraité dont le décès de son fils serait en lien avec le **harcèlement moral subi par la hiérarchie** (**Paris - SA Voyageurs**).
 - 1 homme subissant des **conflits interpersonnels** pouvant engendrer un harcèlement moral (**Région Centre Val de Loire – SA Voyageurs**).
 - 1 homme pour des faits de **harcèlement moral opéré par son DRH**. Le salarié a été révoqué des cadres suite à une enquête réalisée à charge (**Région Auvergne / Rhône Alpes – SA Voyageurs**).

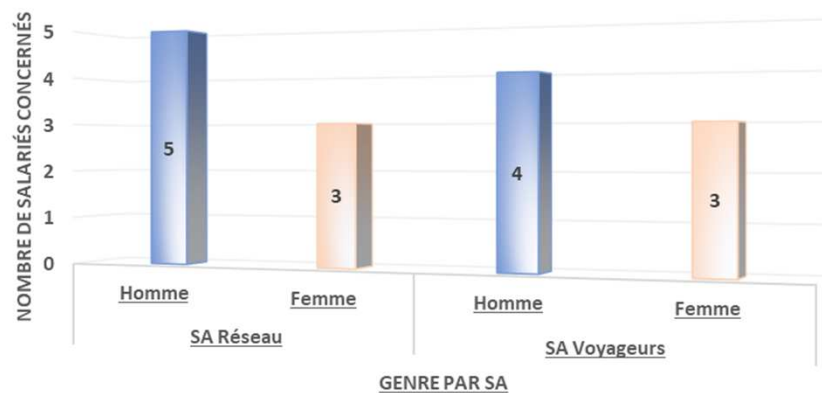


Accompagnement depuis 2 ans

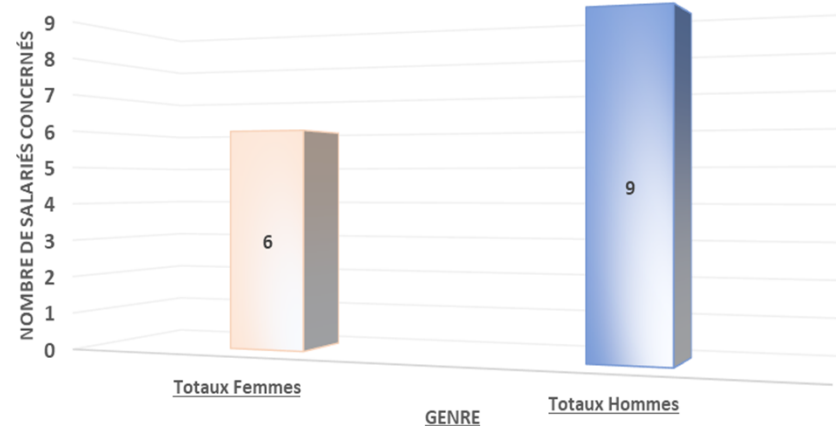
- Ce sont **3 femmes suivies** dans leurs démarches judiciaires :
 - 1 femme pour des faits de **harcèlement moral opéré par la ligne managériale et faisant suite à son signalement pour des faits de sexisme** (Région Normandie – SA Réseau).
 - 2 femmes pour **des faits d'agression, de séquestration et de harcèlement moral opérés par la ligne managériale** (Région Grand Est – SA Voyageurs).
- C'est **1 homme suivi** dans ses démarches judiciaires :
 - 1 homme radié pour **des faits de harcèlement sexuel non avérés** (Paris – SA Réseau).

Nos statistiques

2024 : RÉPARTITION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS
TOUTES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT CONFONDUES EN
FONCTION DU GENRE ET PAR SA



2024 : RÉPARTITION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS TOUTES
SITUATIONS DE HARCÈLEMENT CONFONDUES
EN FONCTION DU GENRE



Pour l'année 2024, la grande majorité des signalements concerne des hommes.



Nos actions

Nos actions

- Presse

Parution de 3 articles dans Médiapart et dans Révolution Permanente :

- 11-01-2024 : **Déjà condamnée pour harcèlement moral_ la SNCF est confrontée à d'autres accusations** (Médiapart).
- 06-12-2024 : **Violences sexistes et sexuelles _ l'Unsa ferroviaire et la SNCF accusées d'avoir fermé les yeux** (Médiapart).
- 04-11-2024 : **« Ton établissement devient ta prison ». Entretien avec les fondatrices de Stop Harcèlement Ferroviaire** (Révolution Permanente).

- Rédaction de documents

- Rédaction d'un **rapport d'analyse d'une situation** s'apparentant à du harcèlement moral (Intercités secteur Vente Paris Bercy).

- Action préventive

- **Intervention des pompiers** pour mise en protection d'une salariée sur le site de Gare d'Austerlitz (risque suicide).

- Action d'entraide

- Pour faire face au règlement de frais de justice supplémentaires, **une cagnotte** « Leetchi » a été mise en ligne le 08-12-2024 pour obtenir un financement (Facebook de l'association).



Notre analyse



Notre analyse

- **Une mauvaise utilisation des outils destinés à lutter contre le harcèlement :**
 - Enquêtes éthiques réalisées de manière opaque et à charge contre les victimes,
 - Médiation arrêtée aucun motif par décision de la Direction,
 - Collaborateurs, en faveur de la victime, non conviés aux enquêtes éthiques,
 - Absence de prise en compte de preuves attestant les propos de la victime,
 - Non accès aux conclusions d'enquêtes.
- **Une posture des Direction d'Etablissement et des Direction RH contre productive :**
 - Déni des Directions d'Etablissement ainsi que des Directions RH,
 - Absence d'écoute de la victime lanceuse d'alerte,
 - Minimisation des faits,
 - Usage de violences verbales, psychologiques à l'encontre de la victime lanceuse d'alerte,
 - Absence de sanction à l'encontre des auteurs des faits.
- **Des pratiques déloyales opérées par l'encadrement en outrepassant l'utilisation du pouvoir de direction à l'encontre de la victime lanceuse d'alerte :**
 - Non versement de salaires, ou versement partiel du salaire,
 - Retrait du trop perçu au-delà de 10% du salaire net mensuel,
 - Déclaration erronée de l'employeur concernant la déclaration d'accident du travail auprès de la CPRPF,
 - Ouverture de casiers personnels et retrait des effets personnels sans en avoir informé la victime et sans motif recevable,
 - Mutation de la victime lanceuse d'alerte par l'usage d'intimidations, de menaces de sanctions,
 - Management par l'intimidation destiné à instaurer un climat de peur,
 - Sanctions abusives,
 - Etc.



Le cadre juridique

Le cadre juridique

- **Obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail :**
 - Articles L4121- 1 à 5 du [Code du travail](#)
 - Articles L1152-1 à 5 du [Code du Travail](#) :
 - « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »
 - « Aucun salarié ne doit subir des faits :
 - 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
 - 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »
 - Article [L1152-6](#) du Code du travail : « **Une procédure de médiation** peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de **harcèlement moral** ou par la personne mise en cause. »
Egalement : « Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

Le cadre juridique

- **Obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail :**
 - Article L1153-1 du [Code du travail](#)
- Aucun salarié ne doit subir des faits :
 - 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
 - Le harcèlement sexuel est également constitué :
 - a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
 - b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;
 - 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



Conséquences



Conséquences

- **Conséquences humaines**
 - Emergence de conflits interpersonnels pouvant engendrer du harcèlement moral
 - Placardisation des victimes lanceuses d'alerte, isolement
 - Souffrance au travail engendrant des placements en arrêt de travail de longue durée (violences verbales, psychologiques disciplinaires, abus du pouvoir de Direction)
 - Accident du travail (syndrome anxio dépressif réactionnel avec la hiérarchie, choc psychologique, syndrome anxieux, etc...)
 - Maladies professionnelles diverses (état dépressif chronique)
- **Conséquences sur la production**
 - Désorganisation du travail dû à l'absentéisme de longue durée
 - Coût d'un salarié placé en arrêt
 - Report de la charge de travail sur le collectif
- **Conséquences sur l'entreprise**
 - Une mauvaise image de l'entreprise rend cette dernière peu attractive dans le recrutement de talents
 - Démission, rupture conventionnelle de très bons salariés
 - Nombreuses saisines judiciaires (Conseil des Prud'hommes, Tribunal Administratif, etc...)
 - Condamnation de l'entreprise par les instances judiciaires



Conclusions



Conclusions

Même si l'entreprise a mis en place des organisations en interne pour lutter contre toutes les formes de harcèlement telles que :

- La Direction de l'Ethique et de la Déontologie,
- Des Référents Harcèlements élus du personnel,
- Des Référents RH Ethique au sein des Etablissements et des Directions RH,

il existe cependant un écart considérable **entre la communication déployée en interne** (Ethic Day, Temps Réel, Les Infos,..) **et les alertes que « Stop Harcèlement Ferroviaire » a analysées et qu'elle accompagne.**

Même s'il est constaté que l'intention de lutter contre toutes les formes de harcèlement soit fortement véhiculée au sein même de la SNCF, cependant, **les méthodes employées pour atteindre cet objectif restent, quant à elles, inappropriées** ; engendrant malheureusement **souffrance au travail** et de **nombreuses saisines judiciaires**.

En effet, dans l'analyse des situations de harcèlement que « Stop Harcèlement Ferroviaire » a réalisée, les discours prononcés et les actions misent en œuvre par la ligne managériale et/ou RH ne concordent pas entre :

- Les discours bienveillants à l'égard de la victime lanceuse d'alerte,
- Les actions misent en œuvre par l'employeur dont les faits mettent en lumière les dérives du pouvoir de Direction à l'encontre de la victime lanceuse d'alerte ([diapositive 16](#)).

MERCI

« Le travail n'est ni bonheur ni malheur, c'est un moyen au service de la vie »

Julia de Funès