



2025 : 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 2025
 - Accompagnement depuis la création de SHF
 - Nos statistiques
- **Les actions**
 - Presse
 - Rédaction de documents
 - Nos publications sur les réseaux sociaux
- **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**
- **Condamnations judiciaires**
- **Conséquences**
- **Conclusions**



Notre but

Notre but

Promouvoir et apporter un accompagnement ainsi qu'une aide aux victimes de :

- Harcèlement moral ou sexuel (ainsi qu'aux personnes accusées 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 de prestataires extérieurs, agents ou salariés retraités).

Permettre aux victimes de toutes formes de harcèlement de bénéficier d'un cadre bienveillant, neutre et sans jugement, leur offrant la possibilité de rompre le silence, de sortir de l'isolement et de recevoir un encadrement ainsi qu'un accompagnement adapté à leur situation et à leurs besoins.

Soucieuse de préserver l'image de l'entreprise avant tout, l'association *Stop Harcèlement Ferroviaire*, organisme externe à la SNCF, se positionne comme un **acteur facilitateur**, favorisant prioritairement la résolution des situations en interne.

L'association promeut également le recours à la médiation, outil essentiel de prévention et de résolution des conflits. Ce dispositif permet de rétablir le dialogue entre les protagonistes (les médiés), afin de les conduire vers des solutions communes, durables et équilibrées. Par l'implication active des salariés concernés et par leur engagement, le risque de voir des conflits interpersonnels évoluer vers des situations de harcèlement, à court, moyen ou long terme, peut ainsi être considérablement réduit.



A propos de « Stop Harcèlement Ferroviaire »



A propos de « Stop Harcèlement Ferroviaire »

La création de l'association

Nous appartenons à deux sociétés anonymes distinctes du Groupe Public Unifié (SA Réseau et Holding), mais force est de constater que les pratiques en matière de harcèlement sont malheureusement similaires, quelles que soient les entités du groupe.

Notre vécu respectif de situations de harcèlement a permis de transformer l'épreuve en un projet porteur de sens : la création de l'association « **Stop Harcèlement Ferroviaire** », en juin 2022.

Nous nous sommes rencontrées en septembre 2021 et avons rapidement partagé nos expériences de harcèlement moral et sexuel, qu'elles soient subies ou observées au sein de nos environnements professionnels. Depuis cette rencontre, nous accompagnons de nombreux collaborateurs et collaboratrices, en fonction de leurs besoins, avec écoute, bienveillance et engagement.

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
 - **Correspondante Paris Sud Est** : Jen*

* Jen est un pseudonyme



Salariés ayant pris contact avec l'association



Au cours de l'année 2025

Bilan 2025 – Accompagnement des victimes

10 membres ont adhéré à l'association.

18 salariés ont saisi l'association Stop Harcèlement Ferroviaire

Parmi eux, les situations les plus graves concernent :

1 femme accompagnée

- Harcèlement sexuel
(Limoges – SA Voyageurs)

6 hommes accompagnés

- **4** pour harcèlement moral par la hiérarchie
(Paris, Aquitaine, Lyon SA Voyageurs et SA Réseau)
- **1 lanceur d'alerte** victime de harcèlement moral, licencié sans cause réelle et sérieuse
(Nîmes – SA Holding)
- **1 salarié** victime de harcèlement moral, révoqué des cadres à l'issue d'une enquête menée à charge
(Lille – SA Voyageurs)



Accompagnement depuis la création de SHF

Personnes actuellement accompagnées dans leurs démarches judiciaires

6 femmes sont actuellement suivies dans leurs procédures :

- **2 femmes** pour des faits de harcèlement moral exercés par leur ligne managériale, à la suite d'un signalement de faits de sexisme (premier cas) et d'une continuité de harcèlement moral après une première condamnation (second cas) (*Région Normandie – SA Réseau – même établissement*).
- **2 femmes** pour des faits d'agression, de séquestration et de harcèlement moral imputés à la ligne managériale (*Région Grand Est – SA Voyageurs – même établissement*).
- **1 femme** pour des faits de harcèlement sexuel survenus au sein de son ancienne fédération syndicale.
- **1 femme** pour des faits de harcèlement moral survenus au sein de son équipe (Paris Bercy – SA Voyageurs).

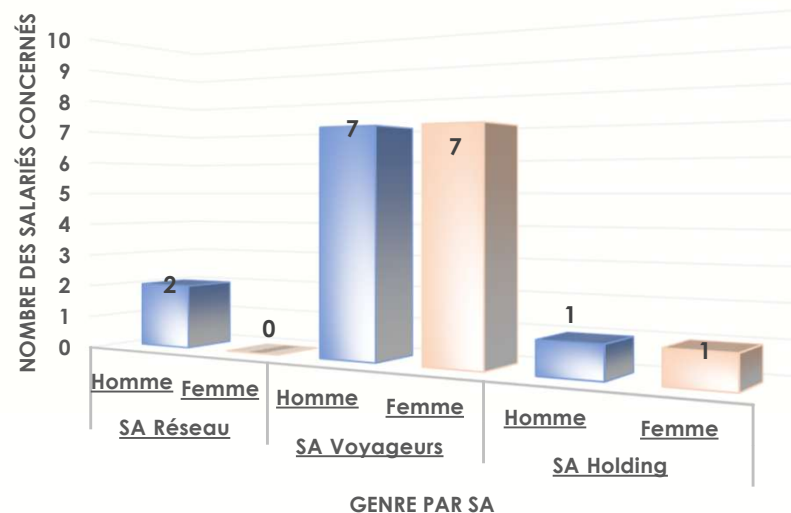
3 hommes sont également suivis dans leurs démarches judiciaires :

- **1 homme** radié des cadres à la suite d'accusations de harcèlement sexuel non avérées (*Paris – SA Réseau*).
- **1 homme** radié des cadres à la suite de son signalement pour des propos à connotation sexuelle (*Lille – Sa Voyageurs*).
- **1 homme** radié des cadres, lanceur d'alerte, à la suite d'une multitude de mesures de représailles (*Nîmes – SA Holding*).

Nos statistiques

Pour l'année 2025, la grande majorité des signalements concerne la SA SNCF Voyageurs (ouverture à la concurrence).

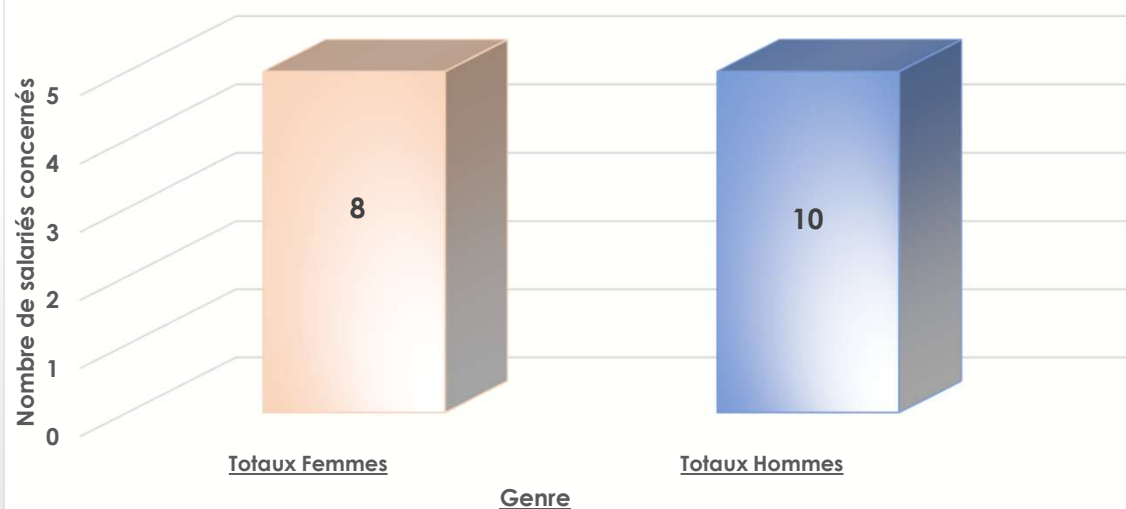
2025 : Répartition de l'accompagnement des salariés toute situation de harcèlement confondue en fonction du genre et par SA



Nos statistiques

Pour l'année 2025, la majorité des signalements concerne des hommes.

**2025 : Répartition de l'accompagnement des salariés
toute situation de harcèlement confondue en fonction
du genre**





Nos actions

Les actions (association et victimes)

- **Presse**

- Publication de 11 articles

- **Révolution Permanente**

- Grave problème gynécologique la SNCF vire une cheminote mutilée après l'avoir obligée à travailler (22/01/2025)
- Violences sexistes à la SNCF : une salariée dénonce la gestion de l'UNSA et l'hypocrisie de l'entreprise (27/02/2025)
- Une cheminote harcelée et calomniée : « Les faits sont violents, le traitement de l'entreprise encore plus » (01/04/2025)
- Après un cas de harcèlement sexuel à la SNCF, Sud-Rail dénonce une « répression antisyndicale » (09-04-2025)
- SNCF. Soyons nombreux ce mardi pour soutenir Moussa, militant CGT menacé de licenciement (23-06-2025)

- **Rapports de Force**

- Violences sexistes et sexuelles : quand la SNCF sanctionne les lanceurs d'alerte et les victimes (21-05-2025)
- À la SNCF : 3 ans d'accident du travail sur fond de harcèlement raciste (05-06-2025)



Les actions (association et victimes)

- **Presse**
 - **Médiapart**
 - Un cheminot CGT accusé de harcèlement sexuel : une enquête interne l'enfonce, le syndicat le protège (27/06/2025)
 - Violences sexistes et sexuelles _ l'Unsa et la SNCF mises en cause dans une deuxième affaire (24-07-2025)
 - Une salariée de la SNCF reconnue victime de violences sexuelles passe en conseil de discipline (10-10-2025)
 - **Le Populaire du centre**
 - Le maire de Boisseuil, Philippe Janicot, incarcéré pour des faits de viol (18-12-2025)

Les actions (association et victimes)

- **Rédaction de documents (Alerte RPS, rapport)**
 - Rédaction d'un rapport circonstancié d'une situation de travail s'apparentant à du **harcèlement moral** (UNFT Lyon).
 - Suite donnée : aucune enquête.
 - Rédaction d'un rapport circonstancié d'une situation de travail s'apparentant à du **harcèlement sexuel et moral** (ECT Limoges).
 - Suite donnée : enquête interne RH partielle statuant sur une absence de harcèlement.
 - Rédaction d'un rapport circonstancié d'une situation de travail s'apparentant à des **mesures de représailles opérées sur un lanceur d'alerte** (SUGE Nîmes).
 - Suite donnée : aucune enquête – Licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse via procédure disciplinaire irrégulière.
 - Rédaction d'un rapport circonstancié d'une situation de travail s'apparentant à du **harcèlement moral** (Direction Voyageurs Axe Nord – site Lille Flandre).
 - Suite donnée : aucune enquête. Licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse via procédure disciplinaire partielle.



Nos actions (association et victimes)

- **Nos publications sur les réseaux sociaux**
- LinkedIn profils :
 - LinkedIn de l'association Stop Harcèlement Ferroviaire
 - Christine Salque
 - Franck Genoux
 - Valéria Peix
- Facebook de l'association Stop Harcèlement Ferroviaire et autres réseaux Facebook
- Tik Tok profil Franck Genoux
- Instagram profil Franck Genoux



Notre analyse



Notre analyse

Dysfonctionnements majeurs dans la gestion des situations de harcèlement

1. Détournement des outils de lutte contre le harcèlement

- Enquêtes éthiques **opaques et menées à charge contre les victimes**
- Témoins favorables à la victime **non auditionnés**
- **Preuves ignorées**
- **Absence d'accès aux conclusions d'enquête**

2. Posture contre-productive des Directions et des RH

- Déni institutionnel
- Absence d'écoute des lanceurs d'alerte
- Minimisation des faits
- Violences verbales et psychologiques
- Aucune sanction contre les auteurs
- Processus de reclassement entravé

3. Pratiques managériales déloyales et abus de pouvoir

- Retenues ou versements partiels de salaire
- Management par l'intimidation
- Sanctions disciplinaires abusives
- Déroutement de carrière entravé
- Détournement des procédures pour contraindre les départs
 - Licenciement des victimes (3 victimes suivies par l'association)
 - Démission (1 victime suivie par notre structure)

4. Accident du travail - choc psychologique (victimes suivies par SHF)

- 3 accidents du travail reconnu par la CPAM (dont 2 pour la même personne)



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.



Condamnations judiciaires

Condamnations judiciaires

Décisions du défenseur des droits

- **Décisions du défenseur des droits :**

- **07-07-2025 : Décision du Défenseur des droits n°2025-130 :**

- Harcèlement sexuel et harcèlement d'ambiance reconnus à l'encontre de la salariée,
- Aucune enquête interne spécifique menée par la SNCF,
- Manquement à l'obligation de sanction (article L.1153-6 du Code du travail),
- Reconnaissance par la SNCF qu'une enquête aurait dû être réalisée.

- **18-08-2025 : Constat du défenseur des droits - Manquements de l'employeur :**

- Handicap (RQTH) non pris en compte depuis 2021
- Maintien prolongé en missions temporaires (2023-2024)
- Absence de poste pérenne malgré compétences et ancienneté
- Accord collectif handicap non appliqué
- Retard majeur dans la procédure de reclassement
- Proposition de reclassement inadaptée et non conforme à l'avis du CSE
- Consultation du CSE irrégulière
- Manquement à l'obligation de maintien dans l'emploi
- Présomption grave de discrimination liée au handicap



Conséquences



Conséquences

- **Conséquences humaines**

- Emergence de conflits interpersonnels pouvant engendrer du harcèlement moral
- Placardisation des victimes, des lanceurs 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)
 - **3 Accidents** du travail (syndrome anxio dépressif réactionnel avec la hiérarchie, choc psychologique, syndrome anxieux, etc...) reconnus par la CPAM
 - 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, licenciement, réforme, 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 mises en œuvre par la ligne managériale et/ou RH ne concordent pas entre :

- Les discours bienveillants à l'égard de la victime ou du lanceur d'alerte,
- Les actions mises en œuvre par l'employeur dont les faits mettent en lumière les dérives du pouvoir de Direction à l'encontre de la victime ou du lanceur 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