



8 MARS

14h00

Place Stalingrad à Paris

DOUBLE JOURNÉE
ÉPUISEMENT INVISIBLE
TRAVAIL GRATUIT
SUR-RESPONSABILISATION
PRESSION PERMANENTE
DISPONIBILITÉ IMPOSÉE
SACRIFICE PROFESSIONNEL
USURE SILENCIEUSE
BURN-OUT GENRE
INJONCTION À TOUT CONCILIER
CULPABILISATION MATERNELLE
PÉNALITÉ MATERNITÉ
PRÉCARITÉ DU TEMPS
CARRIÈRE EMPÊCHÉE
AMBITION SANCTIONNÉE
DIRECTION VERROUILLÉE
SÉGRÉGATION VERTICALE
PROMOTION DIFFÉRÉE
LEADERSHIP CONFISQUÉ
POUVOIR ACCAPARÉ
DISCRIMINATION STRUCTURELLE
MÉRITOCRATIE À GÉOMÉTRIE VARIABLE

8 MARS PAS LA FÊTE, MAIS LA LUTTE !

Publicité : quand l'index égalité ne suffit pas

Dans les agences et entreprises de publicité, les inégalités entre femmes et hommes restent une réalité quotidienne. Malgré les lois sur l'égalité professionnelle, les écarts de salaires persistent et l'index égalité reste insuffisamment appliqué. Les femmes, nombreuses dans les métiers créatifs, de production et de gestion de projets, sont moins payées, moins reconnues et écartées des postes de pouvoir. S'y ajoutent sexisme, violences sexuelles, pression permanente et une organisation du travail souvent déconnectée de leur réalité : près de 31 % ont déjà subi du harcèlement sexuel, selon une enquête européenne.

Des carrières freinées et des salaires inégaux

Dans le secteur privé, les femmes gagnent toujours significativement moins que les hommes : selon l'INSEE, l'écart de salaire annuel moyen était de plus de 22 % en 2023 en faveur des hommes, même si cet écart baisse progressivement. Les missions valorisées, les primes et les budgets continuent d'être majoritairement attribués aux hommes, et les métiers dits « féminisés » restent dévalorisés, bien qu'essentiels au fonctionnement des agences.

Cette situation n'est ni une fatalité ni un problème individuel : c'est le résultat d'un système organisé qui profite de l'invisibilisation du travail des femmes et de la ségrégation professionnelle (répartition genrée des métiers).

Télétravail et charge mentale. Une inégalité renforcée

Le développement massif du télétravail n'a pas réduit les inégalités ; il les a souvent aggravées. Les femmes assument toujours l'essentiel des responsabilités familiales et d'aide aux proches, tout en devant répondre aux mêmes objectifs et aux mêmes délais. Une étude de la Dares (2021) montre que les femmes en télétravail consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et à la coordination familiale, ce qui alourdit leur charge mentale et ralentit leur progression professionnelle. De même, un rapport du Haut Conseil à l'Égalité (2022) souligne que le télétravail peut isoler les femmes et limiter leur accès aux promotions si des mesures d'égalité ne sont pas mises en place. À distance, les promotions deviennent plus rares, les carrières stagnent et la charge mentale explose, confirmant que travailler depuis chez soi ne doit pas signifier travailler plus ni renoncer à ses droits.

Séniors. Quand l'expérience devient un obstacle

Dans de nombreux secteurs, les femmes séniors sont trop souvent mises à l'écart des équipes créatives ou stratégiques, exclues des promotions et basculant vers des formes d'emploi plus précaires, malgré leurs compétences. Cette situation est documentée : les travaux de la Dares montrent que les femmes de 55 à 64 ans sont significativement plus souvent employées à temps partiel (31,7 %) que les hommes du même âge (11,1 %) et davantage en sous-emploi, ce qui limite leurs perspectives de carrière et d'accès à des postes à responsabilités. De plus, des études du Haut Conseil à l'Égalité mettent en évidence que les stéréotypes liés à l'âge, cumulés au genre, constituent un frein réel à l'accès à l'emploi et à l'évolution de carrière des femmes plus âgées, notamment du fait qu'une grande majorité d'offres d'emploi ciblent des profils plus jeunes. Cette double contrainte, âge + sexe contribue à l'exclusion professionnelle et à l'écart de positions décisionnelles malgré une expérience souvent riche et précieuse.

Violences sexistes et sexuelles. Zéro tolérance

Près d'une femme sur trois déclare avoir subi du harcèlement sexuel au travail, selon une enquête européenne menée par Eurostat, la FRA et l'EIGE auprès de plus de 114 000 femmes : les pourcentages sont encore plus élevés chez les plus jeunes. Pourtant, les dispositifs de signalement restent insuffisants : seule une minorité de victimes alerte les autorités ou les services de soutien, favorisant l'impunité et soulignant l'urgence de renforcer les dispositifs internes et l'accompagnement des victimes.

Femmes aidantes. Un angle mort des entreprises

Les femmes aidantes voient leur disponibilité professionnelle remise en cause, leurs perspectives freinées et leurs droits fragilisés. Selon une étude de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes (Fondation des femmes, 2024), 60 % des aidants familiaux en France sont des femmes, et 43 % des femmes aidantes en activité professionnelle déclarent avoir dû arrêter de travailler à cause de leurs responsabilités d'aidante ; 29 % d'entre elles sont passées à temps partiel pour concilier travail et aide à un proche, contre seulement 13 % des hommes aidants, ce qui pèse directement sur leurs carrières et leurs revenus tout au long de leur vie professionnelle. Aider un proche ne devrait jamais coûter une carrière.

Notre force. L'organisation collective

Les droits ne s'obtiennent pas seuls. Ils se gagnent collectivement : s'informer, se syndiquer, se soutenir entre collègues et agir ensemble est la seule manière de faire reculer les inégalités et les violences. L'histoire des luttes syndicales pour l'égalité démontre que les avancées sociales et légales ont souvent été obtenues sous la pression de l'action collective.

Info'Com-CGT appelle les salarié-es à se mobiliser pour :

- L'égalité salariale réelle avec des grilles de salaires transparentes et contrôlées. (Directive européenne sur transparence des rémunérations en préparation d'application d'ici 2026).
- La valorisation des métiers féminisés et la reconnaissance des pénibilités spécifiques.
- Un suivi syndical des carrières, y compris en télétravail, avec un accès équitable aux promotions.
- Des aménagements d'horaires et d'objectifs pour les femmes ayant des charges familiales ou des responsabilités d'aidantes.
- La reconnaissance et la compensation de la charge mentale.
- La valorisation des parcours professionnels des femmes séniors et l'accès effectif à la formation.
- La mise en place de référent-es violences sexistes et sexuelles dans toutes les entreprises.
- La protection juridique, psychologique et sociale des victimes.
- L'application stricte des obligations légales et de la Convention OIT 190 sur les violences et le harcèlement au travail.

Vos droits existent

Info'Com-CGT est là pour vous aider à les faire appliquer et à construire collectivement un monde du travail plus juste, égalitaire et libre de toutes discriminations.

