



Note économique

Evolution des salaires dans la branche métallurgie

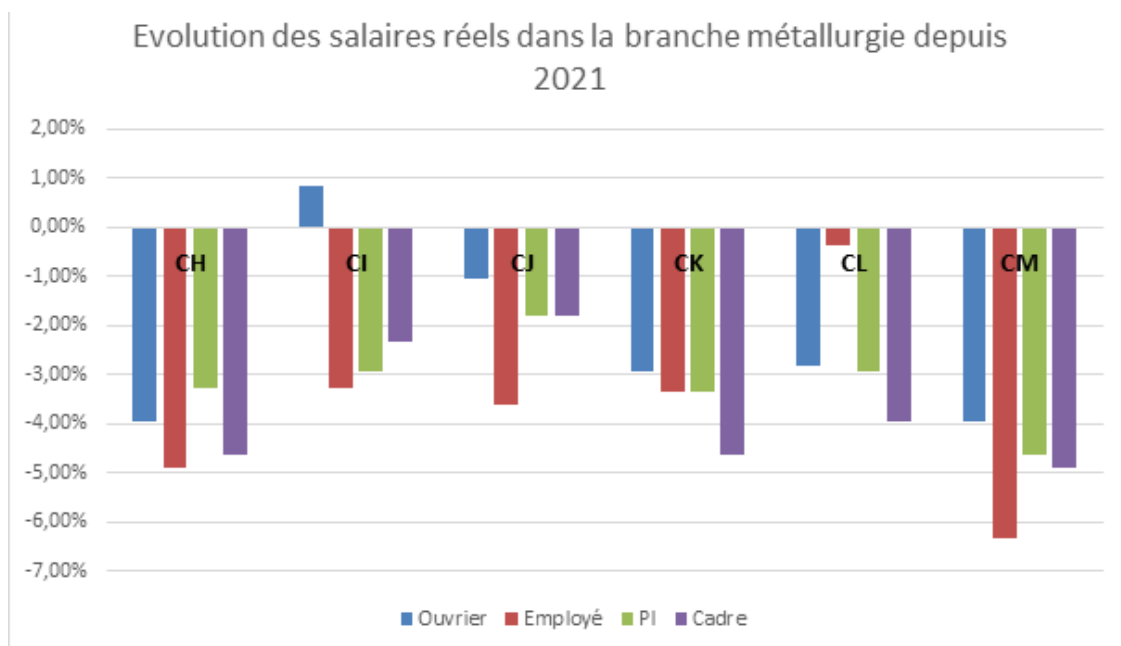
En ce début 2025, de nombreuses communications patronales et gouvernementales annoncent le retour de l'augmentation des salaires réels en France pour 2024 et 2025. L'inflation a fortement ralenti durant l'année 2024 et devrait suivre cette dynamique en 2025. La banque de France a mesuré un IPCH (Indice des prix à la consommation harmonisé) en 2024 de 2,4 % en France et estime que l'inflation devrait graviter autour de 1,6 % en 2025 dans l'hexagone.

Que peut-on attendre dans la métallurgie en 2025 ?

Le centre Etude & Data du groupe Alpha estime une augmentation moyenne au sein de la branche métallurgie d'environ 2,35 %. Si on rapporte cette perspective d'augmentation au niveau d'inflation prévu par la banque de France, le salaire réel des travailleurs de la métallurgie devrait augmenter en moyenne de 0,75 %. Pour autant il convient de nuancer cette dynamique car elle ne concernera pas la totalité des travailleurs. En effet les augmentations générales ne devraient pas être, en moyenne, supérieures à 1,84 %. Si ces chiffres sont significativement au-dessus de l'inflation, ils se concrétiseront par **une très faible augmentation des salaires réels au-dessous de 1 % et ne répondront certainement pas à l'urgence sociale** d'ajuster les salaires pour rattraper la perte de niveau de vie que les métallotes et les métallos ont subi durant ces dernières années.

Une importante perte de niveau de vie depuis la crise sanitaire

En plus de connaître une augmentation des salaires réels quasi nulle, l'évolution salariale 2025 sera donc très loin de venir compenser les très importantes pertes de salaires qu'ont supporté les salariés de la métallurgie depuis l'épisode inflationniste post-crise sanitaire.



Source Dares, calcul de l'auteur

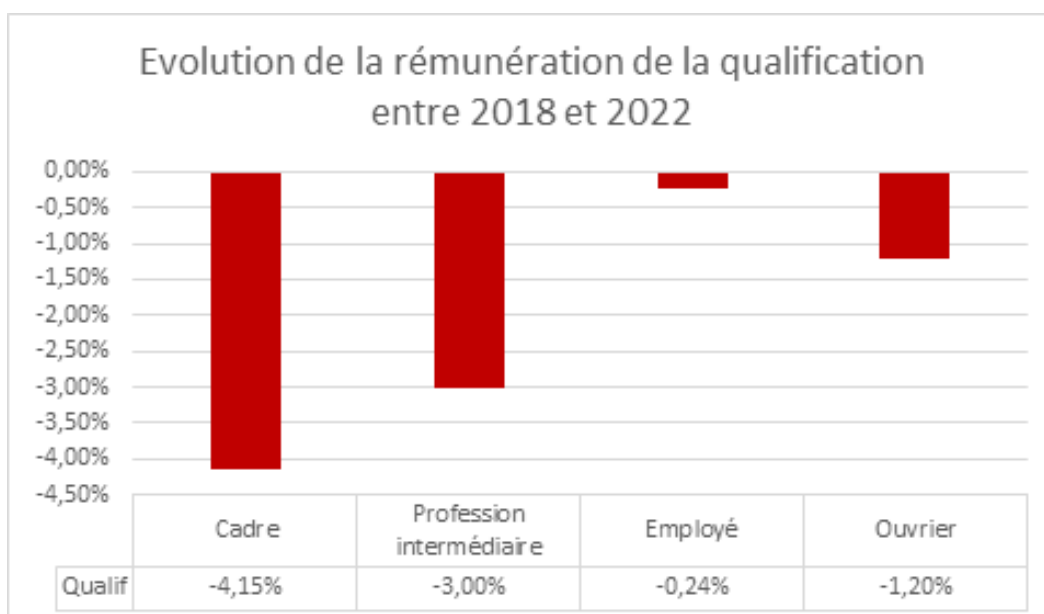
CH = Métallurgie et fabrication de produits métalliques
CI = Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
CJ = Fabrication d'équipements électriques
CK = Fabrication de machines et équipements
CL = Fabrication de matériels de transport
CM = Autres industries manufacturières

Globalement l'ensemble des catégories socio-professionnelles qui composent les filières de la métallurgie ont connu des baisses significatives de salaire réel entre 2021 et 2024. Cette baisse se situe autour de 3 % en moyenne. Par exemple, un cadre débutant d'ArcelorMittal qui émarge aujourd'hui à 3500 € brut/mois devrait obtenir en réalité environ 160 € supplémentaires pour rattraper son niveau de vie d'avant crise sanitaire. Pour une ouvrière qualifiée de cette même entreprise touchant autour de 2200 € brut /mois, c'est environ 85 € supplémentaires qu'elle devrait percevoir.

L'évolution salariale qu'ont subi les salariés de la métallurgie ces dernières années n'est pas neutre et s'est traduite par des dégradations de conditions de vie importantes dont les conséquences sont particulièrement néfastes pour leur quotidien.

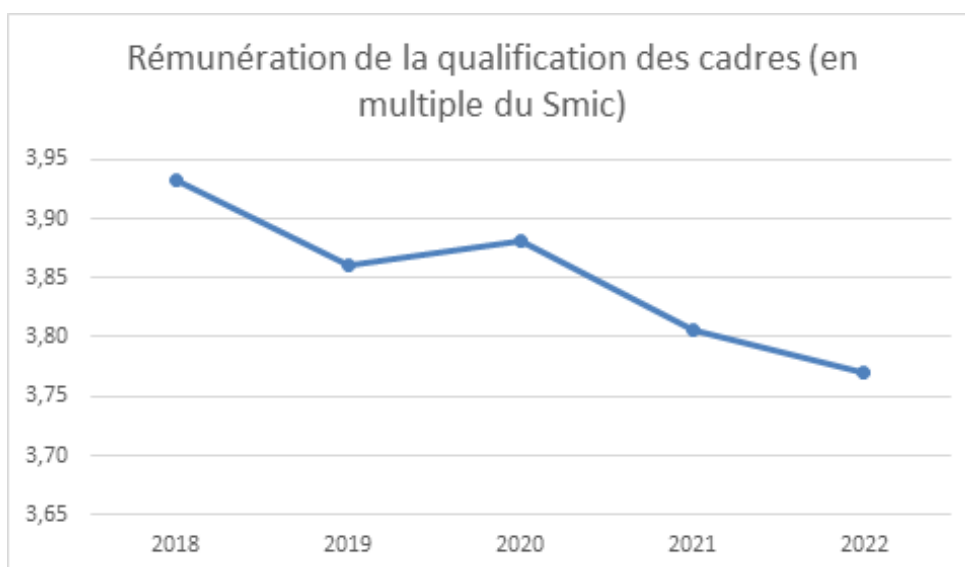
Comment a évolué la valorisation de la qualification dans la branche ?

Le salaire doit être analysé au regard de l'évolution des prix pour apprécier l'évolution du niveau de vie mais aussi au prisme de la valorisation de la qualification. Pour cela il s'agit de comparer le niveau des salaires dans la branche avec l'évolution du salaire minimum. Or, **depuis le 1^{er} janvier 2021, le SMIC a augmenté de 16 %**. Nous pouvons aisément nous imaginer que très peu, voire aucun des salariés de la métallurgie a connu une augmentation de cette ampleur au cours de ces quatre dernières années. Cela signifie que les salariés de la métallurgie ont nécessairement connu une dévalorisation de leur qualification.



Source Dares, calcul de l'auteur

L'ensemble des catégories socio-professionnelles ont connu des baisses significatives de la valorisation de leur qualification. Les cadres et les professions intermédiaires de la métallurgie sont très nettement les principaux concernés par ce déclasserment.



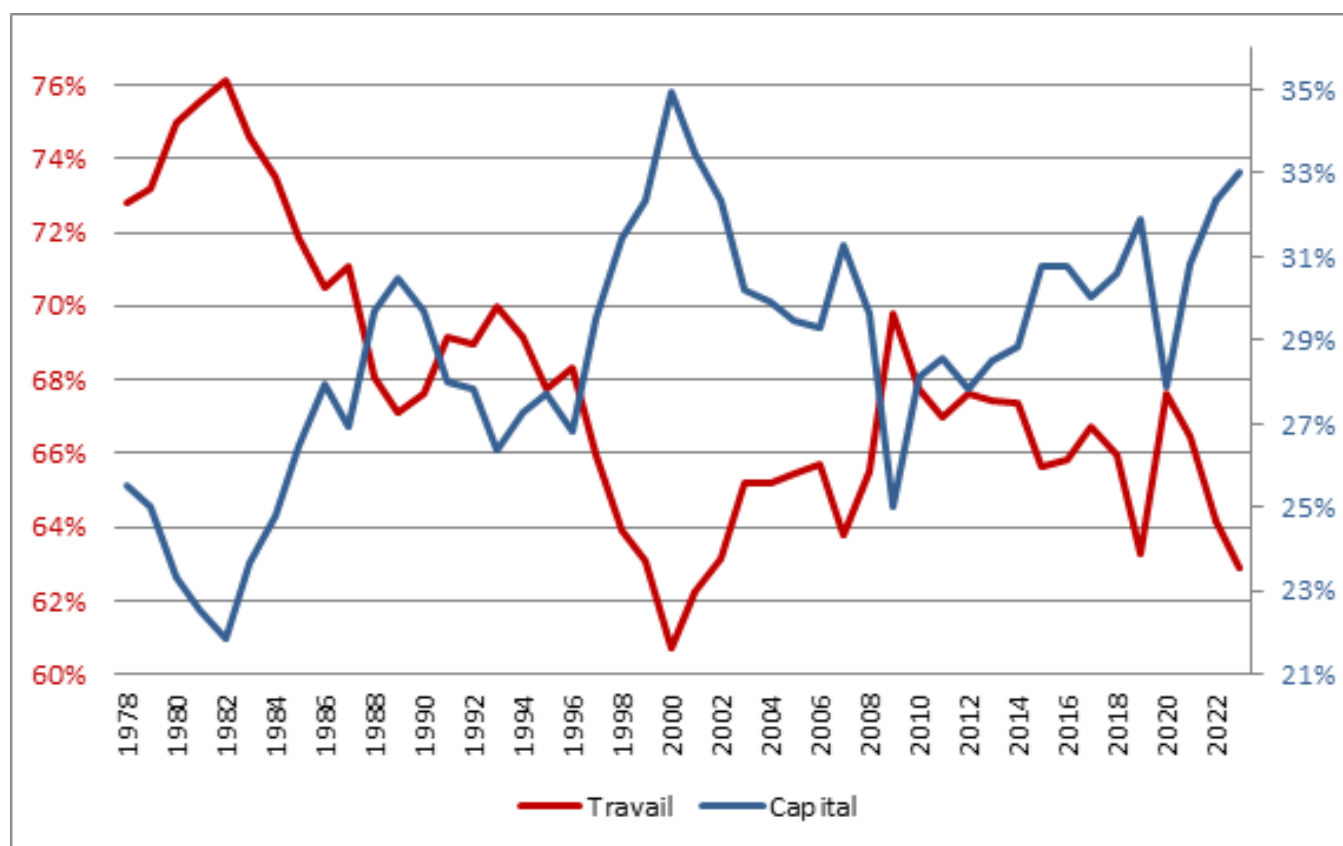
Source Dares, calcul de l'auteur

Le déclassement des cadres dans la branche est spectaculaire. Alors qu'ils étaient rémunérés en moyenne à hauteur de 3,93 fois le SMIC en 2018, ils sont seulement rémunérés 3,77 fois le SMIC en 2022. La publication des données de la branche jusqu'en 2022 pour l'instant ne nous permet pas de mesurer au plus près les toutes récentes évolutions. Néanmoins nous pouvons anticiper avec une forte probabilité le continuum de cette dynamique qui conduirait les salariés de la métallurgie un peu plus dans cette tendance du déclassement de leur qualification.

Nous constatons donc une perte évidente du niveau de vie des travailleurs ainsi qu'un niveau de déclassement particulièrement inquiétant au sein de notre branche. La question légitime serait désormais de connaître les marges de manœuvre des employeurs. Les entreprises de la métallurgie sont-elles à ce point réellement en difficulté pour ne pas pouvoir revaloriser les salariés ?

Le partage des richesses dans la branche métallurgie

Afin d'apprécier la marge de manœuvre de la branche pour revaloriser le niveau des salaires, il est toujours intéressant de se reporter vers l'analyse du partage de la valeur ajoutée. Sous l'angle du partage des richesses produites, le verdict est sans appel.



Source INSEE, calcul de l'auteur

La part du capital dans la richesse créée s'est hissée à un niveau historique avec un taux de marge de 33 % en 2023. Par effet miroir la part des salaires dans la richesse créée se situe à un niveau historiquement faible. **Entre 2020 et 2023, le profit a augmenté de plus de 50 % dans la branche métallurgie quand les salaires ont péniblement augmenté de 19 %.**

Dans une hypothèse raisonnable où la part des salaires gagne 5 points de % dans le partage pour atteindre 68 %, cela correspond à une augmentation de plus de 400€ brut/mois pour chaque travailleur de la métallurgie.

La marge de manœuvre des employeurs est donc considérable pour augmenter les salaires. Cette trajectoire antisociale menée par le patronat n'est absolument pas le fait de la nécessité comptable mais bien le résultat d'une gestion d'entreprise orientée non plus sur les besoins de production mais pour la satisfaction de la voracité actionnariale.