

Caisse de Crédit Municipal de Nîmes

Établissement de Petite Taille et non Complexe non Coté



INFORMATIONS AU TITRE DU PILIER III

Au 31 Décembre 2024

Indicateurs Clés au niveau de la Caisse de Crédit Municipal de Nîmes (EU KM1)

Le tableau des indicateurs clés ci-dessous répond aux exigences de publication du pilier III des accords de Bâle, transposées en droit européen à travers le règlement (UE) n° 575/2013 CRR (et modifications ultérieures). Il présente une vue globale des différents ratios prudentiels de solvabilité, de levier et de liquidité de l'Etablissement, leurs composants et les exigences minimales qui leur sont associées.

Indicateurs clés (KM1) - (Arrêté au 15/05/2025)		31/12/2024 en K€	31/12/2023 en K€
Fonds propres disponibles (montants)			
1	Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1)	16 034	15 540
2	Fonds propres de catégorie 1	16 034	15 540
3	Fonds propres totaux	16 034	15 540
Montants d'exposition pondérés			
4	Montant total d'exposition au risque	45 872	43 633
Ratios de fonds propres (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)			
5	Ratio de fonds propres de base de catégorie 1 (%)	34,95%	35,62%
6	Ratio de fonds propres de catégorie 1 (%)	34,95%	35,62%
7	Ratio de fonds propres totaux (%)	34,95%	35,62%
Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face aux risques autres que le risque de levier excessif (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)			
EU 7a	Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face aux risques autres que le risque de levier excessif (%)	-	-
EU 7b	dont: à satisfaire avec des fonds propres CET1 (points de pourcentage)	-	-
EU 7c	dont: à satisfaire avec des fonds propres de catégorie 1 (points de pourcentage)	-	-
EU 7d	Exigences totales de fonds propres SREP (%)	8,00%	8,00%
Exigence globale de coussin et exigence globale de fonds propres (en pourcentage du montant d'exposition pondéré)			
8	Coussin de conservation des fonds propres (%)	2,50%	2,50%
EU 8a	Coussin de conservation découlant du risque macro prudentiel ou systémique constaté au niveau d'un État membre (%)	-	-
9	Coussin de fonds propres contra cyclique spécifique à l'établissement (%)	1,00%	0,50%
EU 9a	Coussin pour le risque systémique (%)	-	-
10	Coussin pour les établissements d'importance systémique mondiale (%)	-	-
EU 10a	Coussin pour les autres établissements d'importance systémique (%)	-	-
11	Exigence globale de coussin (%)	2,50%	3,00%
EU 11a	Exigences globales de fonds propres (%)	11,50%	11,00%
12	Fonds propres CET1 disponibles après le respect des exigences totales de fonds propres SREP (%)	26,95%	27,62%
Ratio de Levier			
13	Mesure de l'exposition totale	63 663	61 954
14	Ratio de levier (%)	25,19%	25,08%
Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face au risque de levier excessif (en pourcentage de la mesure de l'exposition totale)			
14a	Exigences de fonds propres supplémentaires pour faire face au risque de levier excessif (%)	-	-
14b	dont: à satisfaire avec des fonds propres CET1 (points de pourcentage)	-	-
14c	Exigences de ratio de levier SREP totales (%)	3,00%	3,00%
Exigence de coussin lié au ratio de levier et exigence de ratio de levier globale (en pourcentage de la mesure de l'exposition totale)			
14d	Exigence de coussin lié au ratio de levier (%)	-	-
14e	Exigence de ratio de levier globale (%)	3,00%	3,00%
Ratio de couverture des besoins de liquidité			
15	Actifs liquides de qualité élevée (HQLA) totaux (valeur pondérée -moyenne)	2 071	2 302
16a	Sorties de trésorerie – Valeur pondérée totale	2 116	3 167
16b	Entrées de trésorerie – Valeur pondérée totale	7 297	7 202
16	Sorties de trésorerie nette totale (valeur ajustée)	529	792
17	Ratio de couverture des besoins de liquidité (%)	391,50%	290,82%
Ratio de financement stable net			
18	Financement stable disponible total	57 275	55 690
19	Financement stable requis total	46 675	43 357
20	Ratio NSFR (%)	122,71%	128,44%

Politique et pratiques de rémunération

Gouvernance de la politique de rémunération

La Caisse de Crédit Municipal de Nîmes (CCMN) est un Etablissement public administratif. La composition de la rémunération de ses agents est soumise à une grille indiciaire de rémunération de la fonction publique, qui distingue :

- le traitement,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire,

Peuvent s'ajouter à ces éléments :

- une "nouvelle bonification indiciaire" (NBI), lorsque l'agent exerce des fonctions ou est détaché dans un emploi administratif de direction y ouvrant droit.

Principales caractéristiques de la politique de rémunération

La rémunération est un élément de la situation statutaire et réglementaire de l'agent ; elle est donc essentiellement déterminée en fonction de son statut, qui établit des règles communes à tous les agents placés dans la même situation.

La situation particulière de l'agent a cependant des répercussions sur certains éléments de rémunération autres que le traitement indiciaire, notamment :

- en fonction de sa zone géographique (indemnité de résidence),
- en fonction de sa situation familiale (supplément familial de traitement),
- en fonction de la collectivité ou de l'établissement dont il dépend, dans la limite de la marge de manœuvre dont disposent les employeurs territoriaux (régime indemnitaire).

Les collaborateurs de la CCMN (incluant la Directrice Générale de la Caisse) sont des agents de la fonction publique territoriale. Les effectifs de la Caisse sont composés pour moitié de fonctionnaires et pour moitié de contractuels de la fonction publique. Leurs rémunérations suivent les règles applicables aux collectivités territoriales sur la base des grilles de rémunération de la fonction publique territoriale.

Le versement du régime indemnitaire n'est pas de droit.

Ainsi, pour les agents territoriaux, il appartient à l'employeur public de fixer :

- La liste des indemnités qu'il souhaite verser à ses agents ;
- Les conditions de versement et les montants qui devront, par principe, rester dans la limite de ceux dont bénéficient les agents de l'Etat.

Toute prime ou indemnité attribuée après délibération du Conseil D'Orientation et de Surveillance (COS) doit être fondée :

- soit sur un texte applicable à la fonction publique de l'Etat, transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour les avantages liés à l'appartenance à un grade et pour certains des avantages liés à des fonctions ou sujétions particulière,

- soit, lorsqu'il existe, sur un texte propre à la fonction publique territoriale, pour certains des avantages liés à des fonctions ou sujétions particulières.

Sur la base de la délibération du COS, préalablement transmise au représentant de l'Etat, au service du contrôle de la légalité, la Directrice Générale détermine par arrêté le montant individuel attribué à chaque agent.

Ce dispositif est applicable à tous les collaborateurs, sauf à l'Agent Comptable en adjonction de service, personnel en détachement, pour lequel le traitement est fixé par un arrêté du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique.

Le statut de la fonction publique répartit les agents en trois catégories :

- La catégorie A correspond aux fonctions de conception et de Direction. Le recrutement s'effectue à partir du niveau minimum de la licence. Les agents de la catégorie A exercent des fonctions d'expertise ou d'encadrement.
- La catégorie B correspond à des fonctions d'application. Le recrutement se situe à partir du baccalauréat. Les fonctionnaires de catégorie B peuvent encadrer des équipes, des ateliers, des services. Ils constituent un encadrement intermédiaire.
- La catégorie C correspond aux fonctions d'exécution, nécessitant pour certains métiers, des qualifications professionnelles spécialisées de type BEP/CAP.

Dans la fonction publique territoriale, la vie professionnelle s'organise selon le principe de la carrière. La progression de la carrière se fait par avancement d'échelon ou par avancement de grade, à l'ancienneté et par examen professionnel. Chaque agent peut faire évoluer son parcours professionnel en accédant à un cadre d'emplois de catégorie supérieure (B ou A). Ce changement peut se réaliser selon plusieurs modalités, soit par concours interne, soit par promotion interne avec ou sans examen professionnel.

La Caisse de Crédit Municipal de Nîmes peut également faire appel à des contractuels (six ans maximum), dans la limite des postes fixés par délibération, lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées ou lorsque la nature des activités ou les besoins de service le justifient (surcroît d'activité). Ces agents non titulaires ont un statut de droit public qui leur est propre.

La rémunération des agents non titulaires, encadrée par délibération du COS, doit être fixée par un indice et est déterminée par le contrat. Elle résulte de l'appréciation portée par l'administration sur la nature des fonctions à exercer et sur la qualification de l'agent recruté et ne doit pas être inférieure au SMIC.

Gouvernance

Le Conseil d'Orientation et de Surveillance (COS) de la Caisse de Crédit Municipal de Nîmes est présidé par le Maire de Nîmes et est composé de membres élus en son sein par le Conseil Municipal de la ville de Nîmes et de membres nommés par le Maire en raison de leurs compétences dans les domaines bancaire et financier (Décret n°92-1294 du 11 décembre 1992). Les membres y participent à titre gratuit.

La composition du Conseil d'Orientation et de Surveillance au 31 Décembre 2024 :

PRÉSIDENT

Jean-Paul FOURNIER, Maire de Nîmes

MEMBRES NOMMES AU SEIN DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE NIMES

Madame Marie Chantal BARBUSSE
Madame Monique BOISSIÈRE
Monsieur Jean-Marc CAMPELLO
Monsieur Bruno FERRIER
Monsieur Frédéric PASTOR
Madame Carole SOLANA

MEMBRES NOMMES PAR ARRETE DU MAIRE DE LA VILLE DE NIMES

Monsieur Alain MINGAUD, Président Délégué
Monsieur Thierry COLLET
Monsieur Georges PAGES
Monsieur Michel ASLANIAN
Monsieur Didier CAMBON
Madame Patricia FOURQUET

Les nouveaux membres élus font l'objet d'une demande d'accréditation auprès de l'ACPR. Leur agrément est conditionné à des obligations de réputation, de formation, de sensibilisation en matière de maîtrise des risques bancaires, de connaissances sur les dispositifs, processus et mécanismes à mettre en œuvre afin de garantir une gestion efficace et prudente. Il est aussi demandé le respect de règles en matière de compétences, d'intégrité, de disponibilité ou encore d'absence de conflits d'intérêts.

Principes généraux de gouvernance

L'organe de surveillance est largement impliqué dans les décisions importantes de la Caisse de Crédit Municipal. Le COS définit les orientations générales de l'Etablissement et exerce le contrôle de la gestion de la Direction.

Les membres du Conseil d'Orientation et de Surveillance (ou COS) se réunissent autant que de besoin et au moins une fois par trimestre. Ils prennent part au vote du budget, fixent les délégations en matière de crédit, votent le passage des dossiers en pertes et profits et sont amenés à délibérer sur tout autre sujet relatif à la Caisse de Crédit Municipal de Nîmes. Ils sont également informés des correspondances

avec les différents Organes de Contrôle et participent aux réponses à apporter.

L'organe de surveillance est largement impliqué dans les décisions importantes de la Caisse de Crédit Municipal. Le COS définit les orientations générales de l'Etablissement et exerce le contrôle de la gestion de la Direction.

Diligences effectuées par les Dirigeants Effectifs et l'organe de surveillance

Dans leur fonction, les membres du COS :

- déterminent la stratégie et les orientations de l'activité et veillent à leur mise en œuvre,
- supervisent le dispositif de gestion des risques,
- vérifient les objectifs et les dispositifs de gestion des risques décidés et mis en œuvre par les Dirigeants Effectifs ainsi que leur adaptation à l'Etablissement et leur efficacité,
- s'assurent de l'existence d'un processus de vérification du fonctionnement de contrôle interne,
- vérifient, contrôlent et se font communiquer les rapports annuels (rapport CAC, rapport financier, compte financier, etc.),
- veillent au respect des réglementations générales de la profession bancaire et des dispositions législatives, réglementaires ou européennes,
- suivent la mise en œuvre des objectifs approuvés, notamment des délibérations sur les comptes annuels, le budget, les procédures et la lutte contre le blanchiment.

Le COS est informé régulièrement de la situation de liquidité et des engagements de l'Etablissement.

ATTESTATION

J'atteste qu'à ma connaissance les informations communiquées dans le présent document au titre du Pilier III sont conformes à la partie 8 du règlement CRR (UE) n° 575/2013 (et modifications ultérieures) et qu'elles ont été établies en conformité avec le dispositif de contrôle interne convenu au niveau de l'organe de direction de la Caisse de Crédit Municipal de Nîmes.

Fait à Nîmes, le 19 mai 2025

La Directrice Générale,



Cécile LHUIRE