

Caisse de Crédit Municipal de Roubaix

Établissement de Petite Taille et non Complexe non Coté



INFORMATIONS AU TITRE DU PILIER III

Au 31 décembre 2024

INDICATEURS CLÉS (EU KM1)

Indicateurs Clés au niveau de la Caisse de Crédit Municipal de Roubaix (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, de liquidité et de financement stable de l'établissement, leurs composants et les exigences minimales qui leur sont associées.

| Indicateurs clés (KM1) | | 31/12/2024 en K€ | 30/09/2024 en K€ |
|--|--|---------------------|---------------------|
| Fonds propres disponibles (montants) | | | |
| 1 | Fonds propres de base de catégorie 1 (CET1) | 6 088 | 6 157 |
| 2 | Fonds propres de catégorie 1 | 6 088 | 6 157 |
| 3 | Fonds propres totaux | 6 601 | 6 657 |
| Montants d'exposition pondérés | | | |
| 4 | Montant total d'exposition au risque | 8 536 | 9 238 |
| Ratios de fonds propres (en pourcentage du montant d'exposition pondéré) | | | |
| 5 | Ratio de fonds propres CET 1 (%) | 71.32% | 66.65% |
| 6 | Ratio de fonds propres T 1 (%) | 71.32% | 66.65% |
| 7 | Ratio de fonds propres total (%) | 77.32% | 72.06% |
| 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 (%) | 0% | 0% |
| 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 (%) | 0% | 0% |
| 9 | Coussin de fonds propres contra cyclique spécifique à l'établissement (%) | 1% | 1% |
| EU 9a | Coussin pour le risque systémique (%) | 0% | 0% |
| 10 | Coussin pour les établissements d'importance systémique mondiale (%) | 0% | 0% |
| EU 10a | Coussin pour les autres établissements d'importance systémique (%) | 0% | 0% |
| 11 | Exigence globale de coussin (%) | 3.5% | 3.5% |

| Indicateurs clés (KMI) | | 31/12/2024 en K€ | 30/09/2024 En K€ |
|---|---|---------------------|---------------------|
| EU 11a | Exigences globales de fonds propres (%) | 11.50% | 11.50% |
| 12 | Fonds propres CET1 disponibles après le respect des exigences totales de fonds propres SREP (%) | 63.32% | 58.65% |
| Ratio de levier | | | |
| 13 | Mesure de l'exposition totale | 15 353 | 15 808 |
| 14 | Ratio de levier (%) | 39.65% | 38.94% |
| 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 (%) | 0% | 0% |
| 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 (%) | 0% | 0% |
| 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) | 900 | 705 |
| 16a | Sorties de trésorerie – Valeur pondérée totale | 1039 | 943 |
| 16b | Entrées de trésorerie soumises au plafond de 75% | 521 | 581 |
| 16 | Sorties de trésorerie nette totale (valeur ajustée) | 518 | 362 |
| 17 | Ratio de couverture des besoins de liquidité (%) | 173.99% | 194.58% |
| Ratio de financement stable net | | | |
| 18 | Financement stable disponible total | 14 127 | 14 648 |
| 19 | Financement stable requis total | 6 025 | 4 576 |
| 20 | Ratio NSFR (%) | 234.45% | 320.14% |

Déclaration en vertu des orientations 2016/11 de l'ABE relatives aux exigences de publication au titre de la huitième partie du règlement (UE) n°575/2013 et des modifications ultérieures

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 Roubaix.

Fait à Roubaix, le 31 Décembre 2024

Le Directeur

Politique et pratiques de rémunération

Gouvernance de la politique de rémunération

La Caisse de Crédit Municipal de Roubaix (CCMRX) est un établissement public administratif. Les salaires sont soumis à une grille indiciaire de rémunérations de la fonction publique. Le traitement annuel brut de début et de fin de carrière est fixé et calculé selon les textes en vigueur.

Principales caractéristiques de la politique de rémunération

Les collaborateurs de la CCMRX (incluant le directeur de la Caisse) ont le statut de fonctionnaire. Leurs rémunérations suivent les règles applicables aux collectivités territoriales. Des grilles de la fonction publique territoriale sont donc suivies. Ce dispositif est applicable à tous les collaborateurs (y compris le Directeur), sauf à un collaborateur chargé de clientèle et l'agent comptable en adjonction de service.

En effet, un collaborateur de la CCMRX est un agent contractuel de droit public avec un contrat CDD. Il perçoit une rémunération fixée par le Directeur de la Caisse, sur la base de la grille salariale de la fonction publique territoriale. Le contrat signé est celui d'un contractuel de droit public et la rémunération de l'agent comptable est fixée 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 fonctionnaires 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.

L'évolution de la carrière : 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.

Les agents non titulaires :

Les collectivités peuvent recruter sans concours, dans des conditions expressément limitées par la loi, des agents non titulaires pour une durée déterminée afin de faire face à des besoins d'emplois de types divers : des agents temporaires (ou intérimaires) pour remplacer des fonctionnaires momentanément indisponibles, des saisonniers ou occasionnels pour six mois au maximum pour faire face à des besoins exceptionnels, limités dans le temps.

Elles peuvent également faire appel à des contractuels (trois ans maximum renouvelables), 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. Ces agents non titulaires ont un statut de droit public qui leur est propre. A l'issue de deux CDD de trois ans, l'agent se voit proposer un CDI si le contrat est prolongé. Ce mode de recrutement n'entraîne pas la titularisation dans la fonction publique territoriale.

La rémunération des agents non titulaires 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. Sous ces réserves, et sous le contrôle du juge, elle est librement fixée.

La rémunération comprend obligatoirement plusieurs éléments : le traitement indiciaire (traitement brut) auquel s'ajoutent diverses indemnités (de résidence, supplément familial de traitement...) qui sont instituées par un texte législatif ou réglementaire. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

Les agents peuvent également percevoir la « nouvelle bonification indiciaire » (NBI), prime versée s'ils occupent certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technique particulière. Elle améliore la rémunération en octroyant un certain nombre de points d'indice supplémentaires.

A cela peuvent s'ajouter des éléments facultatifs comme les avantages en nature (attribution d'un véhicule ou d'un logement de fonction...) et le régime indemnitaire (primes informatiques, d'encadrement, de service et de rendement, indemnité d'administration et de technicité, indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires, la prime de fonction et de rendement, Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Le versement de primes ou indemnités 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.

Gouvernance

Le Conseil d'Orientation et de Surveillance (COS) de la Caisse de Crédit Municipal de Roubaix est présidé par le Maire de Roubaix et est composé de membres élus en son sein par le Conseil Municipal 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). Ces derniers y participant à titre gratuit.

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

PRÉSIDENT

Guillaume DELBAR, Maire de Roubaix

MEMBRES ÉLUS PAR LE CONSEIL MUNICIPAL

M Frédéric MINARD, 1er Adjoint au Maire

M Arnaud VERSPIEREN, Conseiller Délégué

Mme Ghislaine WENDERBECQ, Adjointe au Maire

M Tonino MACQUET, Conseiller Municipal

MEMBRES NOMMÉS PAR LE MAIRE DE ROUBAIX

M Gérard CHEVALIER, Vice-Président

M Jean Marie DUHAYON

M Philippe LAVAURD

M Matthieu BARLET

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'établissement et exerce le contrôle de la gestion de la Direction.

Les membres du Conseil d'Orientation et de Surveillance (ou COS) se réunissent cinq voire six fois par an. Ils prennent part au vote du budget, votent le passage des dossiers en pertes et profits et sont amenés à délibérer sur tous autres sujets relatifs à la Caisse de Crédit Municipal. Ils sont également informés des correspondances avec les différents Organes de Contrôle et participent aux réponses à apporter.

Diligences effectuées par les dirigeants effectifs et l'organe de surveillance

Le Conseil d'Orientation et de Surveillance détermine la stratégie et les orientations de l'activité de la Caisse du Crédit Municipal de Roubaix.

Le Conseil d'Orientation et de Surveillance suit la mise en œuvre des objectifs approuvés, notamment des délibérations sur les comptes annuels, le budget, le rapport du contrôle interne, les procédures, la cartographie des risques et la lutte contre le blanchiment.

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