

---

# PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion de la Rémunération

---

**Décembre 2006**

## PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion de la Rémunération SKU HRCS9HAC-B 1206FRA

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Ce produit (logiciel et documentation) contient des informations qui sont la propriété d'Oracle Corporation. Fourni sous accord de licence, il est soumis à des restrictions relatives à l'utilisation et à la publication, et est protégé par les lois relatives aux droits d'auteur, aux brevets, et à la propriété intellectuelle et industrielle. Il est interdit de procéder à l'ingénierie inverse du logiciel, de le désassembler ou de le décompiler, excepté à des fins d'interopérabilité avec des logiciels tiers ou tel que prescrit par la loi.

Les informations fournies dans la documentation sont susceptibles de modification sans préavis. Par ailleurs, Oracle Corporation ne garantit pas que la documentation est exempte d'erreurs et vous invite, le cas échéant, à lui en faire part par écrit. Ce document peut contenir des erreurs. A l'exception du cadre défini par l'accord de licence concernant ce produit, toute reproduction ou transmission, même partielle, sous quelque forme et par quelque procédé que ce soit, quel qu'en soit l'usage, est interdite.

Si le produit a été livré au Gouvernement des Etats-Unis, ou à une entité qui délivre la licence de ce produit ou l'utilise pour le compte du Gouvernement des Etats-Unis, la notice suivante s'applique :

### Informations relatives aux logiciels libres

Oracle décline toute responsabilité quant à l'utilisation ou à la distribution de tout logiciel ou de toute documentation libre ou en libre essai et quant à tout préjudice résultant de l'utilisation desdits logiciel et documentation. Les logiciels ci-après peuvent être utilisés dans les produits PeopleSoft appartenant à Oracle et selon les décharges suivantes.

#### *Apache Software Foundation*

Ce produit comprend un logiciel développé par Apache Software Foundation (<http://www.apache.org/>). Copyright © 2000-2003 The Apache Software Foundation. Tous droits réservés. Concédé dans la licence Apache, Version 2.0; ce fichier ne doit être utilisé que dans le cadre de la licence. Vous pouvez vous procurer une copie de licence à l'adresse <http://www.apache.org/licenses/LICENSE-2.0>.

A moins qu'une loi applicable ou un accord écrit ne l'exige, le logiciel est concédé sous licence et distribué EN L'ETAT, SANS AUCUNE GARANTIE OU CONDITION, explicite ou implicite. Reportez-vous aux conditions données dans la licence pour connaître les restrictions et autorisations en vigueur pour les versions localisées.

#### *OpenSSL*

Copyright © 1998-2005 The OpenSSL Project. Tous droits réservés.

Ce produit comprend un logiciel développé par OpenSSL Project à utiliser dans OpenSSL Toolkit (<http://www.openssl.org/>).

CE LOGICIEL EST FOURNI "EN L'ETAT" PAR OpenSSL PROJECT QUI NE DONNE AUCUNE GARANTIE, EXPLICITE OU IMPLICITE, NOTAMMENT QUANT A SA QUALITE MARCHANDE OU A SON ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER. OpenSSL PROJECT OU SES COLLABORATEURS NE POURRONT ETRE EN AUCUN CAS TENUS POUR RESPONSABLES DES PRÉJUDICES DIRECTS, INDIRECTS, SPÉCIAUX, INCIDENTS OU EXEMPLAIRES (NOTAMMENT, MAIS SANS QUE CELA NE SOIT LIMITATIF, DES PRÉJUDICES LIÉS A L'ACHAT DE PRODUITS OU DE SERVICES DE REMPLACEMENT, A UNE PERTE D'UTILISATION, UNE PERTE DE CHIFFRE D'AFFAIRES, UNE PERTE DES DONNÉES OU AUX INTERRUPTIONS D'ACTIVITÉ) QUELLE QU'EN SOIT LA CAUSE ET QU'ILS SOIENT LIÉS À UNE RESPONSABILITE, UNE ACTION CONTRACTUELLE, DE RESPONSABILITÉ DIRECTE OU EXTRA-CONTRACTUELLE (Y COMPRIS POUR NÉGLIGENCE OU AUTRE), EN RELATION AVEC TOUTE UTILISATION DU PRÉSENT LOGICIEL, ET CE, INDÉPENDAMMENT DU CARACTÈRE PRÉVISIBLE OU NON DE CES PRÉJUDICES.

#### *Loki Library*

Copyright © 2001 par Andrei Alexandrescu. Ce manuel est accompagné du code suivant : Alexandrescu, Andrei. "Modern C++ Design: Generic Programming and Design Patterns Applied". Copyright © 2001 Addison-Wesley. L'autorisation d'utiliser, de copier, modifier, distribuer et vendre ce logiciel pour tout usage est ici gratuitement accordé, à condition que la notification de copyright ci-dessus apparaisse sur toutes les copies et que ladite notification et la présente autorisation apparaissent dans la documentation qui l'accompagne.

#### *Helma Project*

Copyright © 1999-2004 Helma Project. Tous droits réservés. CE LOGICIEL EST FOURNI "EN L'ETAT" ET AUCUNE GARANTIE, EXPLICITE OU IMPLICITE, NOTAMMENT AUCUNE GARANTIE IMPLICITE QUANT A SA QUALITE MARCHANDE OU A SON ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER N'EST DONNEE. HELMA PROJECT OU SES COLLABORATEURS NE POURRONT ETRE EN AUCUN CAS TENUS POUR RESPONSABLES DES PRÉJUDICES DIRECTS, INDIRECTS, SPÉCIAUX, INCIDENTS OU PUNITIFS (NOTAMMENT, MAIS SANS QUE CELA NE SOIT LIMITATIF, DES PRÉJUDICES LIÉS A L'ACHAT DE PRODUITS OU DE SERVICES DE REMPLACEMENT, A UNE PERTE D'UTILISATION, UNE PERTE DE CHIFFRE D'AFFAIRES, UNE PERTE DES DONNÉES OU AUX INTERRUPTIONS D'ACTIVITÉ) QUELLE QU'EN SOIT LA CAUSE ET QU'ILS SOIENT LIÉS À UNE RESPONSABILITE, UNE ACTION CONTRACTUELLE, DE RESPONSABILITÉ DIRECTE OU EXTRA-CONTRACTUELLE (Y COMPRIS POUR NÉGLIGENCE OU AUTRE), EN RELATION AVEC TOUTE UTILISATION DU PRÉSENT LOGICIEL, ET CE, INDÉPENDAMMENT DU CARACTÈRE PRÉVISIBLE OU NON DE CES PRÉJUDICES.

Helma comprend un logiciel tiers mis en vente sous différentes conditions d'utilisation du logiciel. Consulter la liste des licences dans le répertoire de distribution Helma.

#### *Sarissa*

Copyright © 2004 Manos Batsis.

Cette bibliothèque est un logiciel libre. Il peut être librement mis à la disposition des utilisateurs et/ou modifié sous les conditions d'utilisation de la GNU Lesser General Public License publiées par la Free Software Foundation : version de licence 2.1, ou toute version ultérieure disponible.

Cette bibliothèque est fournie dans le but d'aider les utilisateurs, mais SANS AUCUNE GARANTIE explicite ou implicite, notamment quant à sa QUALITE MARCHANDE ou à son ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER. Voir la GNU Lesser General Public License, pour plus d'informations à ce sujet.

Vous devez avoir reçu une copie de la GNU Lesser General Public License livrée avec la bibliothèque. Si ce n'est pas le cas, écrivez à : Free Software Foundation, Inc., 59 Temple Place, Suite 330, Boston, MA 02111-1307 USA.

#### *ICU*

Licence ICU - Copyright NOTIFICATION DE COPYRIGHT ET D'AUTORISATION D'UTILISATION ICU 1.8.1 et versions ultérieures © 1995-2003 International Business Machines Corporation et autres. Tous droits réservés.

L'autorisation d'utiliser, copier, modifier, fusionner, publier distribuer et/ou vendre ce logiciel est ici gratuitement accordé sans restriction, à toute personne obtenant une copie de ce logiciel et de la documentation qui l'accompagne, ainsi qu'aux personnes à qui le logiciel est fourni, à condition que la notification de copyright ci-dessous apparaisse sur toutes les copies et que ladite notification et la présente autorisation apparaissent dans la documentation qui l'accompagne CE LOGICIEL EST FOURNI "EN L'ETAT" ET AUCUNE GARANTIE, EXPLICITE OU IMPLICITE, NOTAMMENT AUCUNE GARANTIE QUANT A SA QUALITE MARCHANDE OU A SON ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER OU QUANT AU RESPECT DES DROITS DE PARTIES TIERS N'EST DONNEE. LE DETENTEUR OU LES DETENTEURS DU COPYRIGHT NE POURRONT ÊTRE EN AUCUN CAS TENUS POUR RESPONSABLES DES PRÉJUDICES DIRECTS, INDIRECTS, SPÉCIAUX, OU INCIDENTS NOTAMMENT LIÉS A UNE PERTE D'UTILISATION, A UNE PERTE DES DONNÉES OU A UNE PERTE DE CHIFFRE D'AFFAIRES, QUELLE QU'EN SOIT LA CAUSE ET QU'ILS SOIENT LIÉS À UNE ACTION CONTRACTUELLE, DE NEGLIGENCE OU EXTRA-CONTRACTUELLE, EN RELATION AVEC TOUTE UTILISATION OU PERFORMANCE DU PRÉSENT LOGICIEL. Le nom du détenteur du copyright ne sera pas utilisé dans la publicité ou pour favoriser la vente, l'utilisation ou d'autres rapports d'affaire avec ce logiciel sans autorisation écrite préalable dudit détenteur.

Toutes les marques mentionnées ici sont des marques déposées et sont la propriété de leurs détenteurs respectifs.

*Sun's JAXB Implementation – JDSDK 1.5 relaxngDatatype.jar 1.0 License*

Copyright © 2001, Thai Open Source Software Center Ltd, Sun Microsystems. Tous droits réservés.

CE LOGICIEL EST FOURNI "EN L'ETAT" PAR LES DETENTEURS DU COPYRIGHT ET LEURS COLLABORATEURS ET NE DONNE AUCUNE GARANTIE, EXPLICITE OU IMPLICITE, NOTAMMENT QUANT A SA QUALITE MARCHANDE OU A SON ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER. LES ADMINISTRATEURS OU LEURS COLLABORATEURS NE POURRONT ÊTRE EN AUCUN CAS TENUS POUR RESPONSABLES DES PRÉJUDICES DIRECTS, INDIRECTS, SPÉCIAUX, INCIDENTS OU EXEMPLAIRES (NOTAMMENT, MAIS SANS QUE CELA NE SOIT LIMITATIF, DES PRÉJUDICES LIÉS A L'ACHAT DE PRODUITS OU DE SERVICES DE REMPLACEMENT, A UNE PERTE D'UTILISATION, UNE PERTE DE CHIFFRE D'AFFAIRES, UNE PERTE DES DONNÉES OU AUX INTERRUPTIONS D'ACTIVITÉ) QUELLE QU'EN SOIT LA CAUSE ET QU'ILS SOIENT LIÉS À UNE RESPONSABILITE, UNE ACTION CONTRACTUELLE, DE RESPONSABILITÉ DIRECTE OU EXTRA-CONTRACTUELLE (Y COMPRIS POUR NÉGLIGENCE OU AUTRE), EN RELATION AVEC TOUTE UTILISATION DU PRÉSENT LOGICIEL, ET CE, INDÉPENDAMMENT DU CARACTÈRE PRÉVISIBLE OU NON DE CES PRÉJUDICES.

*W3C IPR SOFTWARE NOTICE*

Copyright © 2000 World Wide Web Consortium, (Massachusetts Institute of Technology, Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique, Keio University). Tous droits réservés.

Note: Vous pouvez vous procurer la version originale de la licence et de la notification de copyright de W3C à l'adresse <http://www.w3.org/Consortium/Legal/copyright-software-19980720>.

CE LOGICIEL ET LA DOCUMENTATION QUI L'ACCOMPAGNE SONT FOURNIS "EN L'ETAT" ET LES DETENTEURS DU COPYRIGHT NE DONNENT AUCUNE GARANTIE, EXPLICITE OU IMPLICITE, NOTAMMENT AUCUNE GARANTIE QUANT A SA QUALITE MARCHANDE OU A SON ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER OU QUANT AU RESPECT DES DROITS DES PARTIES TIERS. LES DETENTEURS DU COPYRIGHT NE POURRONT ÊTRE EN AUCUN CAS TENUS POUR RESPONSABLES DES PRÉJUDICES DIRECTS, INDIRECTS, SPÉCIAUX OU INCIDENTS EN RELATION AVEC TOUTE UTILISATION DU PRÉSENT LOGICIEL OU DE LA DOCUMENTATION QUI L'ACCOMPAGNE.



# Table des matières

## Préface générale

<b>A propos de ce PeopleBook .....</b>	<b>ix</b>
Prérequis des applications PeopleSoft Enterprise.....	ix
Généralités sur les applications.....	ix
Mises à jour de la documentation et documentation imprimée.....	x
Obtenir les mises à jour de la documentation.....	x
Télécharger et commander la documentation imprimée.....	x
Ressources complémentaires.....	xi
Conventions typographiques et visuelles.....	xii
Conventions typographiques.....	xii
Conventions visuelles.....	xiii
Codes pays, régions et secteurs d'activité.....	xiv
Codes devise.....	xiv
Commentaires et suggestions.....	xiv
Éléments communs aux différents PeopleBooks.....	xv

## Préface

<b>Préface PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines : Gestion de la Rémunération.....</b>	<b>xix</b>
Produits PeopleSoft.....	xix
Principes généraux de PeopleSoft Enterprise SIRH.....	xix
Structure des PeopleBooks.....	xx
Éléments communs à l'ensemble de ce PeopleBook.....	xxii

## Chapitre 1

<b>Introduction à PeopleSoft Gestion de la Rémunération.....</b>	<b>1</b>
Généralités sur PeopleSoft Gestion de la Rémunération.....	1
Processus de gestion de la rémunération.....	1
Domaines d'intégration de PeopleSoft Gestion de la Rémunération.....	2
Implémentation de PeopleSoft Gestion de la Rémunération.....	2

## Chapitre 2

<b>Paramétrer la gestion de la rémunération.....</b>	<b>5</b>
--	----------

Comprendre la gestion de la rémunération.....	5
Paramétrer les codes de rémunération.....	6
Pages utilisées pour paramétrer les codes de rémunération.....	7
Créer des catégories de codes de rémunération.....	7
Définir des codes de rémunération.....	8
Créer des codes de rémunération liée à l'ancienneté.....	11
Associer des codes de rémunération liée à l'ancienneté à des augmentations de salaire.....	12
Consulter les règles par défaut associées aux codes de rémunération.....	13
Définir des groupes de codes de rémunération.....	14
Comprendre les groupes de codes de rémunération.....	14
Comprendre les pourcentages et les groupes de codes de rémunération.....	15
Page utilisée pour créer des groupes de codes de rémunération.....	15

### Chapitre 3

<b>Définir les rémunérations et les valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles.....</b>	<b>17</b>
Comprendre les valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles.....	17
Définir la rémunération des salariés.....	18
Définir les valeurs par défaut des éléments régis par des règles.....	19
Pages utilisées pour définir les valeurs par défaut des éléments régis par des règles.....	20
Indiquer les champs à utiliser lors de la définition des règles d'application des valeurs par défaut des éléments.....	20
Définir les règles d'application des valeurs par défaut des éléments.....	22
Créer des critères pour les règles d'application des valeurs par défaut des éléments.....	22
Associer des valeurs aux critères des règles d'application des valeurs par défaut des éléments.....	23
Affecter des codes de rémunération aux règles d'application des valeurs par défaut des éléments.....	24

### Chapitre 4

<b>Utiliser la progression des salaires avec le processus de gestion de la rémunération.....</b>	<b>27</b>
Comprendre la progression des salaires et la gestion de la rémunération.....	27
Conditions préalables.....	27
Paramétrer et utiliser la progression des salaires avec le processus de gestion de la rémunération. ....	28
Pages utilisées pour définir et utiliser la fonction de progression des salaires avec le processus de gestion de la rémunération.....	29
Définir un plan de rémunération avec une règle de progression des salaires.....	29
Définir les règles de progression des salaires.....	31

Appliquer les règles de progression des salaires aux plans de rémunération.....	35
---	----

## Chapitre 5

<b>Gérer les primes d'ancienneté.....</b>	<b>37</b>
Comprendre le traitement de mise à jour des primes d'ancienneté.....	37
Gérer les primes d'ancienneté.....	37
Conditions préalables.....	38
Pages utilisées pour gérer les primes d'ancienneté.....	39
Mettre à jour les éléments de prime d'ancienneté.....	39
S'assurer que les salariés remplissent les conditions requises pour bénéficier des éléments de prime d'ancienneté.....	41

## Chapitre 6

<b>Actualiser les informations sur la rémunération des salariés.....</b>	<b>43</b>
Comprendre les valeurs par défaut de la rémunération.....	43
Modifier la rémunération globale.....	43
Recalculer la rémunération.....	44
Comprendre les valeurs par défaut de la rémunération associée à un plan de rémunération.....	44
Paramétrer les valeurs par défaut des plans de rémunération.....	44
Actualiser la rémunération globale des salariés.....	46
Comprendre le traitement Actualiser rémun. salarié.....	46
Page utilisée pour actualiser la rémunération globale des salariés.....	47
Exécuter le traitement Actualiser rémun. salarié.....	47

<b>Glossaire des termes PeopleSoft Enterprise.....</b>	<b>49</b>
--	-----------

<b>Index .....</b>	<b>79</b>
--------------------	-----------



# A propos de ce PeopleBook

Les PeopleBooks PeopleSoft Enterprise vous apportent les informations dont vous avez besoin pour implémenter et utiliser les applications PeopleSoft Enterprise d'Oracle.

Cette section traite des sujets suivants :

- Prérequis des applications PeopleSoft Enterprise.
- Généralités sur les applications.
- Mises à jour de la documentation et documentation imprimée.
- Ressources complémentaires.
- Conventions typographiques et visuelles.
- Commentaires et suggestions.
- Eléments communs aux différents PeopleBooks.

---

**Remarque :** les PeopleBooks documentent uniquement les éléments de page du système PeopleSoft, tels que les champs et les cases à cocher, qui nécessitent des explications complémentaires. Si un élément n'est pas abordé en même temps que la tâche ou le processus pour lequel il est utilisé, cela signifie qu'il ne nécessite pas d'autres explications ou bien qu'il est présenté avec les éléments communs à la section, au chapitre, au PeopleBook ou à la ligne de produits. Les éléments communs à toutes les applications PeopleSoft Enterprise sont définis dans cette préface.

---

---

## Prérequis des applications PeopleSoft Enterprise

Pour profiter pleinement des informations de ces PeopleBooks, vous devez disposer des connaissances de base nécessaires à l'utilisation des applications PeopleSoft Enterprise.

Il peut également être souhaitable d'assister au minimum à un cours de présentation.

Vous devez savoir naviguer dans le système, ajouter, mettre à jour et supprimer des informations à l'aide des menus, des pages ou des fenêtres PeopleSoft Enterprise. Vous devez également savoir naviguer sur le web et connaître l'interface Microsoft Windows ou Windows NT.

Les PeopleBooks ne reviennent pas sur la navigation ni sur les autres notions élémentaires. Ils présentent les informations dont vous avez besoin pour utiliser le système et pour implémenter le plus efficacement possible les applications PeopleSoft Enterprise.

---

## Généralités sur les applications

Chaque application est accompagnée d'un PeopleBook qui donne des informations sur l'implémentation et les traitements de votre base de données PeopleSoft Enterprise.

Vous trouverez également des informations importantes sur l'installation et la configuration de votre système dans le PeopleBook PeopleSoft Principes généraux. La plupart des lignes de produits dispose d'une version spécifique de ce PeopleBook. La préface de chaque PeopleBook identifie les PeopleBooks Généralités sur les applications de PeopleSoft qui lui sont associés.

Le PeopleBook de généralités sur les applications PeopleSoft aborde des thèmes importants qui s'appliquent à plusieurs ou à toutes les applications PeopleSoft Enterprise. Que vous implémentiez une seule application, un ensemble d'applications d'une même ligne de produits ou l'intégralité de la ligne, vous devez savoir lesquels utiliser. Ils fournissent les éléments de départ des tâches d'implémentation de base.

---

## Mises à jour de la documentation et documentation imprimée

Cette section explique comment :

- Obtenir les mises à jour de la documentation.
- Télécharger et commander la documentation imprimée.

### Obtenir les mises à jour de la documentation

Vous trouverez les mises à jour et la documentation complémentaire de cette version, mais aussi des versions précédentes, sur le site web PeopleSoft Customer Connection d'Oracle. À partir de la section Documentation du site PeopleSoft Customer Connection d'Oracle, vous pouvez télécharger des fichiers pour compléter votre Bibliothèque de PeopleBooks. Vous y trouverez de nombreuses informations utiles et continuellement actualisées ainsi que des mises à jour de la documentation complète PeopleSoft Enterprise livrée sur votre CD-ROM des PeopleBooks.

---

**Important !** Avant de procéder à une mise à niveau, vous devez prendre connaissance des dernières instructions de mise à niveau sur le site PeopleSoft Customer Connection d'Oracle. En effet, Oracle actualise constamment ces instructions en fonction des améliorations apportées.

---

### Voir aussi

Site web PeopleSoft Customer Connection d'Oracle, [http://www.oracle.com/support/support\\_peoplesoft.html](http://www.oracle.com/support/support_peoplesoft.html)

### Télécharger et commander la documentation imprimée

Outre la documentation complète livrée sur votre CD-ROM des PeopleBooks, Oracle met à votre disposition la documentation PeopleSoft Enterprise livrée sur son site web. Vous pouvez :

- Télécharger des fichiers PDF.
- Commander des versions imprimées et reliées de la documentation.

### Télécharger des fichiers PDF

Vous pouvez télécharger des versions PDF de la documentation PeopleSoft Enterprise en ligne sur Oracle Technology Network. Oracle met à disposition les fichiers PDF en ligne de chaque nouvelle édition majeure d'un logiciel après sa mise sur le marché.

Voir Oracle Technology Network, <http://www.oracle.com/technology/documentation/psftent.html>.

### Commander des versions imprimées et reliées de la documentation

Vous pouvez commander des versions imprimées et reliées de certains documents sur le site d'Oracle Store.

Voir Oracle Store, [http://oraclestore.oracle.com/OA\\_HTML/ibeCCTpSctDspRte.jsp?section=14021](http://oraclestore.oracle.com/OA_HTML/ibeCCTpSctDspRte.jsp?section=14021)

## Ressources complémentaires

Les ressources suivantes se trouvent sur le site web PeopleSoft Customer Connection d'Oracle :

Ressource	Navigation
Informations sur la gestion des applications	Updates + Fixes
Schémas des processus de gestion	Support, Documentation, Business Process Maps
Répertoire de services interactif	Support, Documentation, Interactive Services Repository
Configurations logicielle et matérielle	Implement, Optimize + Upgrade, Implementation Guide, Implementation Documentation and Software; Hardware and Software Requirements
Guides d'installation	Implement, Optimize + Upgrade; Implementation Guide; Implementation Documentation and Software; Installation Guides and Notes
Informations sur les intégrations	Implement, Optimize + Upgrade; Implementation Guide; Implementation Documentation and Software; Pre-Built Integrations for PeopleSoft Enterprise and JD Edwards EnterpriseOne Applications
Configurations techniques minimum (MTRs)	Implement, Optimize + Upgrade; Implementation Guide; Supported Platforms
Mises à jour de la documentation	Support, Documentation, Documentation Updates
Politique de support des PeopleBooks	Support, Support Policy
Notes préliminaires de mise à jour	Support, Documentation, Documentation Updates, Category, Release Notes
Calendrier de disponibilité des produits	Support, Roadmaps + Schedules
Nouveautés des versions	Support, Documentation, Documentation Updates, Category, Release Notes
Proposition de valeur	Support, Documentation, Documentation Updates, Category, Release Value Proposition
Intention de développement	Support, Documentation, Documentation Updates, Category, Statement of Direction
Assistance	Support, Troubleshooting
Mise à niveau	Support, Documentation, Upgrade Documentation and Scripts

## Conventions typographiques et visuelles

Cette section traite des sujets suivants :

- Conventions typographiques.
- Conventions visuelles.
- Codes pays, régions et secteurs d'activité.
- Codes devise.

### Conventions typographiques

Le tableau ci-dessous regroupe les conventions typographiques utilisées dans les PeopleBooks :

Convention typographique ou visuelle	Description
<b>Gras</b>	Indique les noms de fonction, les noms de fonction de gestion, les noms d'événement, les noms de fonction système, les noms de méthode et les structures syntaxiques du PeopleCode, ainsi que les mots réservés au PeopleCode qui doivent être inclus tels quels dans l'appel de fonction.
<i>Italique</i>	Indique les valeurs d'un champ ainsi que les titres de publication (PeopleSoft Enterprise ou autre). Dans la syntaxe PeopleCode, les éléments en italique sont des paramètres fictifs qui représentent les arguments que votre programme doit fournir.  Enfin, nous utilisons l'italique lorsque nous désignons des mots ou des lettres en tant que tels. Par exemple : saisissez la lettre <i>O</i> .
TOUCHE+TOUCHE	Indique une combinaison de touches à activer pour déclencher une action. Par exemple, le signe plus (+) placé entre deux noms de touche signifie que vous devez maintenir la première touche enfoncée pendant que vous appuyez sur la seconde. Ainsi, ALT+W signifie que vous devez maintenir la touche ALT enfoncée pendant que vous appuyez sur W.
Police monospace	Indique qu'il s'agit d'un exemple de programme PeopleCode ou d'un échantillon d'autre code.
" " (guillemets)	Indique un titre de chapitre dans un renvoi ou un mot employé dans une acception inhabituelle.

Convention typographique ou visuelle	Description
... (points de suspension)	Indique que l'élément ou la série qui précède peut être répété X fois dans la syntaxe PeopleCode.
{ } (accolades)	Indique qu'il existe un choix entre deux options dans la syntaxe PeopleCode. Celles-ci sont séparées par une barre ( ).
[ ] (crochets)	Indique qu'il s'agit d'éléments facultatifs dans la syntaxe PeopleCode.
& (esperluette)	<p>Lorsqu'elle est placée devant un paramètre dans la syntaxe PeopleCode, l'esperluette indique que celui-ci est déjà une instance.</p> <p>On utilise des esperluettes devant toutes les variables PeopleCode.</p>

## Conventions visuelles

Les PeopleBooks comprennent les conventions visuelles ci-dessous.

### Remarques

Les remarques correspondent à des informations importantes que vous devez prendre en considération lorsque vous utilisez l'application PeopleSoft Enterprise.

---

**Remarque :** exemple de remarque.

---

Une remarque introduite par le terme *Important !* est à lire absolument : elle indique ce que vous devez faire pour que le système fonctionne correctement.

---

**Important !** Exemple de remarque importante.

---

### Avertissements

Les avertissements correspondent à des informations essentielles de configuration. Veillez à bien prendre connaissance de ces messages d'avertissement.

---

**Avertissement !** Exemple d'avertissement.

---

### Références croisées

Les PeopleBooks fournissent des références croisées sous la rubrique "Voir aussi" ou sur une ligne distincte précédée du terme *Voir*. Il s'agit de renvois à d'autres documents ayant un rapport avec le sujet venant d'être abordé.

## Codes pays, régions et secteurs d'activité

Les informations s'appliquant à un pays, une région ou un secteur d'activité particulier sont précédées d'un code standard mis entre parenthèses. Ce code apparaît généralement au début de l'en-tête d'une section ; il peut également apparaître au début d'un commentaire ou d'un texte.

Exemple d'en-tête spécifique d'un pays : "(FRA) Embaucher un salarié"

Exemple d'en-tête spécifique d'une région : "(Amérique Latine) Paramétrer les amortissements"

### Codes pays

Les pays sont identifiés à l'aide des codes ISO (Organisation internationale de normalisation).

### Codes régions

Les régions sont identifiées par nom de région. Les codes région ci-dessous peuvent apparaître dans les PeopleBooks :

- Asie du Pacifique
- Europe
- Amérique Latine
- Amérique du Nord

### Secteurs d'activité

Les industries sont identifiées par nom de secteur d'activité et par abréviation. Les secteurs d'activité ci-dessous peuvent apparaître dans les PeopleBooks :

- USF (Gouvernement fédéral américain)
- E&G (Secteur Public)

### Codes devise

Les montants monétaires sont identifiés par un code devise ISO.

---

## Commentaires et suggestions

Nous accordons beaucoup d'importance aux commentaires de nos utilisateurs. Merci de nous faire part de vos commentaires et suggestions sur ces PeopleBooks ou sur tout autre document Oracle. Veuillez envoyer vos suggestions à votre responsable de documentation, par la poste à Oracle Corporation, 500 Oracle Parkway, Redwood Shores, CA 94065, Etats-Unis ou par courrier électronique à l'adresse suivante [appsdoc@us.oracle.com](mailto:appsdoc@us.oracle.com).

Sans pouvoir vous assurer que nous répondrons à tous les messages, nous prendrons en considération tous vos commentaires et suggestions.

## Eléments communs aux différents PeopleBooks

<b>Code demande</b>	Code représentant un ensemble de critères de sélection pour un état ou un traitement.
<b>Code utilisateur</b>	Code désignant la personne qui a généré une transaction.
<b>Console de traitements</b>	Lien permettant d'accéder à la page Liste traitements, sur laquelle vous pouvez consulter le statut des demandes de traitement soumises.
<b>Date effet</b>	Date à laquelle la ligne d'une table prend effet ou à laquelle commence une action. Par exemple, si vous souhaitez clôturer un livre le 30 juin, la date d'effet de la clôture sera fixée au 1er juillet. Cette date détermine également le moment où vous pouvez consulter ou modifier les données. Les pages et les traitements par lots qui utilisent ces données pointent sur la ligne courante.
<b>Description</b>	Texte libre pouvant comporter 30 caractères au maximum.
<b>Description abrégée</b>	Texte libre pouvant comporter 15 caractères au maximum.
<b>En date du</b>	Dernière date à laquelle un état ou un traitement comporte des données.
<b>Entité</b>	Code représentant une structure organisationnelle autonome. Vous pouvez utiliser une entité pour définir des unités régionales ou départementales au sein d'une organisation plus vaste.
<b>Exécuter, Exé.</b>	Bouton permettant d'accéder à la page Demande Ordonnanceur de traitements, sur laquelle vous pouvez préciser l'emplacement d'exécution d'un traitement ou d'une tâche, ainsi que le format de sortie.
<b>Gestionnaire des états</b>	Lien permettant d'accéder à la page de consultation des états, sur laquelle vous pouvez afficher le contenu des états, vérifier leur statut et consulter des messages détaillés (description d'un état, notamment).
<b>Référentiel</b>	Code représentant un ensemble de lignes dans une table de référence. Les référentiels permettent de partager des données de contrôle et des options de traitement entre différentes entités. L'objectif est de réduire la redondance des données et les tâches de maintenance. Lorsque vous affectez un référentiel à un groupe d'enregistrements d'une entité, vous précisez que toutes les tables du groupe sont communes à cette entité et à celles pour lesquelles le même référentiel est associé au même groupe d'enregistrements. Vous pouvez, par exemple, définir un groupe de codes emploi communs à plusieurs entités. A chaque entité partageant ces codes emploi est affecté le même référentiel pour ce groupe d'enregistrements.
<b>Une fois, Chaque fois et Jamais</b>	<p>Sélectionnez <b>Une fois</b> pour que la demande soit exécutée lors du prochain traitement par lots. Après exécution de ce traitement, la fréquence est ramenée automatiquement à <b>Jamais</b>.</p> <p>Sélectionnez <b>Chaque fois</b> pour que la demande soit exécutée à chaque fois que le traitement par lots est lancé.</p> <p>Sélectionnez <b>Jamais</b> pour que la demande ne soit pas prise en compte au moment de l'exécution du traitement par lots.</p>

## Termes Enterprise One

<b>Centre coûts</b>	Saisissez un code alphanumérique qui identifie une entité distincte au sein de l'entreprise pour laquelle vous souhaitez suivre l'évolution des coûts. Dans certains systèmes, une entité est appelée magasin/usine.
<b>Code catégorie</b>	Saisissez un code de catégorie spécifique. Les codes catégorie, définis et personnalisés par l'utilisateur, permettent de gérer les besoins de votre organisation en termes de suivi et de reporting.
<b>Code monétaire</b>	Saisissez un code à trois caractères qui représente la monnaie de transaction. JD Edwards EnterpriseOne inclut des codes monétaires reconnus par l'Organisation internationale de normalisation (ISO). Les codes monétaires sont stockés dans la table F0013.
<b>Code monétaire simulation</b>	Saisissez un code à trois caractères afin d'indiquer la devise que vous souhaitez utiliser pour la consultation des montants des transactions. Ce code permet d'afficher les montants des transactions dans la devise indiquée plutôt que celle utilisée lors de la saisie.
<b>Date effet</b>	<p>Saisissez la date à laquelle une adresse, un article, une transaction ou un enregistrement devient actif. Le sens de ce champ diffère selon le programme. Par exemple, la date d'effet peut représenter l'une des dates suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Date à laquelle un changement d'adresse devient effectif.</li><li>• Date à laquelle un bail devient effectif.</li><li>• Date à laquelle un prix devient effectif.</li><li>• Date à laquelle un cours de change de devise devient effectif.</li><li>• Date à laquelle un taux de taxe devient effectif.</li></ul>
<b>Date G/L (date du grand livre)</b>	Saisissez la date qui identifie la période de comptabilisation d'une transaction. Le système compare la date que vous avez saisie sur la transaction au modèle de date fiscal affecté à la société pour extraire le numéro de période et l'exercice fiscal ainsi que les dates de validation.
<b>Date lot</b>	Saisissez la date de création du lot. Si vous ne renseignez pas ce champ, le système affiche la date système comme date de lot.
<b>Magasin/usine</b>	Saisissez un code qui identifie une entité de distribution ou de production distincte, notamment un emplacement d'entrepôt, un projet, un centre de charge, un magasin ou une usine. Dans certains systèmes, ces centres d'activités sont appelés des entités.
<b>Numéro document</b>	Affiche un numéro qui identifie le document d'origine : une pièce, une facture, une écriture de journal, un relevé d'heures, etc. Sur les écrans de saisie, vous pouvez affecter un numéro de document spécifique ou automatique à l'aide du programme Numéros suivants.
<b>Numéro lot</b>	Affiche le numéro de traitement d'un groupe de transactions. Sur les écrans de saisie, vous pouvez affecter un numéro de lot spécifique ou automatique à l'aide du programme Numéros suivants (P0002).
<b>Numéro référence</b>	Saisissez un numéro unique qui identifie l'enregistrement principal relatif à l'entité. Le numéro de référence est un code qui permet d'identifier un client, un fournisseur, une société, un salarié, un postulant, un participant, un

	locataire, un site, etc. Suivant l'application, ce champ correspond à un numéro de client, fournisseur, société, salarié, postulant, participant, etc.
<b>Période comptable et Exercice</b>	Saisissez un numéro qui identifie la période et l'exercice dans le grand livre. Dans de nombreux programmes, vous pouvez laisser ces champs à blanc afin d'utiliser la période et l'exercice fiscal en cours figurant dans le programme (P0010), Noms et numéros de sociétés.
<b>Société</b>	Saisissez un code qui identifie de manière spécifique une organisation, une entité de financement ou autre entité comptable. Le code société doit préalablement exister dans la table F0010 et identifier une entité comptable produisant un bilan complet.
<b>Société document</b>	<p>Saisissez le numéro de société associé au document. Ce numéro, utilisé conjointement avec le numéro de document, le type de document et la date GL, identifie de manière unique un document d'origine.</p> <p>Si vous affectez les numéros dans un ordre consécutif par société et exercice fiscal, le système utilise la société qui figure sur le document pour extraire le bon numéro.</p> <p>Si un ou plusieurs documents d'origine présentent un même type et numéro de document, vous pouvez utiliser le critère société pour afficher le document que vous souhaitez.</p>
<b>Statut lot</b>	<p>Affiche un code issu de la table des codes définis par l'utilisateur, (UDC) 98/IC, qui indique le statut de comptabilisation du lot. Les valeurs possibles sont :</p> <p><i>Blanc</i> : le lot en attente d'approbation n'est pas comptabilisé.</p> <p><i>A</i> : le lot est approuvé pour comptabilisation ; il est équilibré, ne contient pas d'erreurs mais n'a pas encore été comptabilisé.</p> <p><i>D</i> : la comptabilisation du lot s'est déroulée normalement.</p> <p><i>E</i> : le lot est en erreur. Vous devez corriger le lot avant de le soumettre au traitement de comptabilisation.</p> <p><i>P</i> : le traitement de comptabilisation est en cours. Le lot est momentanément inaccessible jusqu'à la fin du traitement. En cas d'erreurs au cours du traitement, la valeur du statut passera à <i>E</i>.</p> <p><i>U</i> : le lot est momentanément inaccessible car il est en cours d'utilisation, ou semble l'être, car une coupure de courant s'est produite pendant le traitement.</p>
<b>Type document</b>	<p>Saisissez un code à deux caractères issu de la table UDC 00/DT qui identifie l'origine et l'objet de la transaction : une pièce, une facture, une écriture de journal ou un relevé d'heures, par exemple. JD Edwards EnterpriseOne réserve ces préfixes pour les types de documents indiqués :</p> <p><i>P</i> : documents fournisseurs.</p> <p><i>R</i> : documents clients.</p> <p><i>T</i> : documents de saisie des heures et de la paie.</p> <p><i>I</i> : documents relatifs aux stocks.</p> <p><i>O</i> : documents relatifs aux commandes fournisseurs.</p> <p><i>S</i> : documents relatifs aux commandes clients.</p>



# Préface PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines : Gestion de la Rémunération

Cette préface couvre les aspects suivants :

- Produits PeopleSoft.
- Principes généraux de PeopleSoft Enterprise SIRH.
- Structure des PeopleBooks.
- Eléments communs à l'ensemble du PeopleBook.

---

**Remarque :** ce PeopleBook documente uniquement les éléments de page qui requièrent de plus amples explications. Un élément peut donc ne pas être présenté avec le traitement ou la tâche qui l'utilise si aucune autre explication n'est nécessaire ou s'il a déjà été défini en tant qu'élément commun à la section, au chapitre, au PeopleBook ou à la ligne de produits.

---

---

## Produits PeopleSoft

Ce PeopleBook documente le produit Gestion de la Rémunération de PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines.

---

## Principes généraux de PeopleSoft Enterprise SIRH

Le *PeopleBook PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : Gestion de la Rémunération* contient des informations sur l'implémentation et le traitement des données de cette application PeopleSoft Ressources Humaines. Vous trouverez également des informations importantes sur l'installation et la configuration de votre système dans le *PeopleBook PeopleSoft Enterprise 9.0 Principes généraux de PeopleSoft SIRH*. Chaque ligne de produits PeopleSoft Enterprise dispose d'une version de cette documentation qui lui est propre.

Le *PeopleBook PeopleSoft Enterprise 9.0 Principes généraux de PeopleSoft SIRH* regroupe des rubriques fondamentales communes à toutes les applications de la ligne de produits PeopleSoft SIRH ou à la plupart d'entre elles. Quels que soient les produits de la ligne SIRH que vous implémentiez, vous devez vous familiariser avec le contenu de ce PeopleBook de base. Il constitue en effet le point de départ pour des opérations aussi essentielles que le paramétrage des tables de contrôle et la gestion de la sécurité.

### Voir aussi

*PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH*, "Préface PeopleSoft Enterprise Principes généraux de PeopleSoft SIRH"

## Structure des PeopleBooks

Les PeopleBooks sont tous structurés de la même façon. Connaître cette structure vous permettra de mieux les utiliser.

La structure des PeopleBooks reflète la hiérarchie des tâches qui incombent à l'utilisateur. En effet, chaque chapitre décrit un processus nécessaire au paramétrage ou à l'utilisation de l'application. Viennent ensuite les sections de chapitre qui décrivent les tâches au sein d'un processus. Les sous-sections au sein d'une section documentent quant à elles une seule étape d'une tâche donnée.

Certains PeopleBooks peuvent être divisés en parties. Les parties d'un PeopleBook peuvent regrouper des chapitres traitant de processus métier ou d'implémentations similaires au sein d'une application, ou encore une ou deux applications qui s'intègrent dans une solution métier globale. Lorsqu'un PeopleBook est divisé en parties, chacune d'elles est divisée en chapitres.

Le tableau ci-après illustre l'ordre des chapitres dans un PeopleBook et en donne une description.

Chapitres	Description
Préface	<p>Il s'agit du chapitre que vous êtes en train de lire. Il vous explique les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mode d'emploi du PeopleBook Principes généraux.</li> <li>• Structure des PeopleBooks.</li> <li>• Eléments communs à l'ensemble du PeopleBook, si nécessaire.</li> </ul>
Introduction à ...	<p>Ce chapitre donne les directives qui vous permettront d'implémenter votre application. Il vous explique les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Processus de gestion documentés dans le PeopleBook.</li> <li>• Domaines d'intégration à d'autres applications.</li> <li>• Articulation schématique de notre documentation avec le processus d'implémentation global ; ce chapitre ne propose donc pas les instructions étape par étape d'une implémentation effective.</li> </ul>
Navigation	<p>(Facultatif) Certaines applications PeopleSoft contiennent des pages de navigation personnalisées qui regroupent des dossiers prenant en charge un processus de gestion, une tâche ou un rôle utilisateur spécifique. Ce chapitre donne alors des informations générales sur la navigation spécifique de ces pages.</p> <p><b>Remarque :</b> cela ne s'applique qu'à certaines applications.</p>

Chapitres	Description
Comprendre...	(Facultatif) Il s'agit d'un chapitre d'introduction qui présente dans les grandes lignes le produit et ses fonctionnalités.
Paramétrer et implémenter...	<p>Il peut s'agir d'un ou plusieurs chapitres dans lesquels vous trouverez des informations qui vous aideront à paramétrer et implémenter le produit. Si, par exemple, le produit intègre la fonctionnalité X, ce chapitre est consacré au paramétrage de cette fonctionnalité, pas nécessairement à son utilisation. Pour cela, reportez-vous au chapitre du processus de gestion correspondant.</p> <p><b>Remarque :</b> si le volume d'informations relatives au processus de gestion ne suffit pas à constituer un chapitre à part entière, ces informations sont alors regroupées au sein du chapitre sur le paramétrage.</p>
Processus de gestion	<p>Il peut s'agir d'un ou plusieurs chapitres dans lesquels vous trouverez des informations relatives à des processus de gestion spécifiques, chacun de ces chapitres portant généralement sur un domaine fonctionnel particulier. Si, par exemple, le produit intègre la fonctionnalité X, ce chapitre est consacré à son utilisation, pas nécessairement à son paramétrage. Pour cela, reportez-vous au chapitre correspondant sur le paramétrage et l'implémentation.</p> <p><b>Remarque :</b> si le volume d'informations relatives au paramétrage et à l'implémentation ne suffit pas à constituer un chapitre à part entière, ces informations sont alors regroupées au sein du chapitre consacré aux processus de gestion.</p>
Annexes	(Facultatif) Au besoin, une ou plusieurs annexes peuvent être ajoutées au PeopleBook. Celles-ci apportent un complément d'informations à la documentation principale.

Chapitres	Description
Annexes sur les workflows fournis dans PeopleSoft	(Facultatif) Les annexes sur les workflows fournis dans PeopleSoft décrivent l'ensemble des workflows de l'application.  <b>Remarque :</b> elles ne concernent que certaines applications.
Annexe des états	(Facultatif) Cette annexe propose une description sommaire de tous les états de l'application. La documentation détaillée sur l'utilisation de ces états est généralement présentée dans le chapitre sur les processus de gestion.

---

## Éléments communs à l'ensemble de ce PeopleBook

<b>Autre rémunération</b>	Élément de paie utilisé lors du calcul de la paie uniquement. Il n'est pas pris en compte dans le calcul de la rémunération de base correspondant à l'emploi occupé. Par exemple, une autre rémunération peut être définie pour les heures supplémentaires, le paiement des jours fériés, les primes, etc.
<b>Code emploi</b>	Code affecté à un emploi dans la table des codes emploi.
<b>Code rémunération</b>	Code d'un élément de paie définissant une rémunération. Le code de rémunération représente les éléments de paie sur les pages et lors de la configuration de la rémunération dans un enregistrement de rémunération. Vous pouvez définir ces codes dans la table Codes rémunération.
<b>Code rémunération liée à l'ancienneté</b>	Code de rémunération associé à la catégorie Ancienneté (SENPAY). Cette catégorie est fournie par PeopleSoft et est affectée sur la page Codes rémunération. Vous définissez les niveaux d'augmentation de salaire correspondant à ces codes sur la page Primes d'ancienneté du composant Table codes rémunération.
<b>Élément code emploi</b>	Élément de paie affecté à un code emploi. Vous pouvez définir un élément de paie en associant un code de rémunération à un code emploi sur la page Rémunération par défaut ou Autres rémunérations du composant Codes emploi.
<b>Élément de paie</b>	Ligne d'un enregistrement de rémunération qui figure dans la rémunération globale de cet enregistrement.
<b>Élément de paie régi par des règles</b>	Élément de paie qui utilise des règles pour déterminer le code de rémunération approprié à affecter à un salarié. Vous pouvez définir les règles dans le composant Règles code rémun./défaut.
<b>Élément échelon salaire</b>	Élément de paie affecté à un échelon de salaire en saisissant le code de rémunération correspondant sur la page Éléments échelon salaire.

<b>Elément prime d'ancienneté</b>	Elément de paie présentant un code de rémunération appartenant à la catégorie Ancienneté (SENPAY). Cette catégorie est fournie par PeopleSoft et est affectée sur la page Codes rémunération. Elle vous permet d'accéder à la fonctionnalité relative aux primes d'ancienneté.
<b>Fréquence</b>	Permet d'indiquer la fréquence (horaire, journalière, mensuelle, annuelle, etc.) de la rémunération.
<b>Groupe codes rémunération</b>	Plusieurs éléments de paie (représentés par des codes de rémunération) regroupés dans un sous-ensemble d'une rémunération. Le groupe de codes de rémunération permet de calculer les seuls éléments de la rémunération globale sur lesquels s'applique un pourcentage. Vous pouvez définir ces groupes sur la page Gpe codes rémun.
<b>Matrice rémunération</b>	Matrice associée à un code de rémunération qui applique des règles et des formules afin de déterminer la rémunération d'un salarié donné sous la forme d'un montant ou d'un pourcentage.
<b>Prime d'ancienneté</b>	Prime payée en raison de l'ancienneté d'un salarié dans une organisation.
<b>Rémunération</b>	Toute rémunération associée à une ligne d'emploi.
<b>Rémunération base</b>	Rémunération hebdomadaire d'un salarié permanent. Il s'agit d'un élément de paie qui est inclus dans le calcul de la rémunération de base correspondant à l'emploi occupé. Par exemple, la rémunération d'un salarié peut être constituée des éléments suivants : salaire de base, pouvoir d'achat, frais de garderie et de transport.
<b>Rémunération globale</b>	Tous les éléments de rémunération (de base ou autre) d'une ligne d'emploi.
<b>Type code rémunération</b>	Détermine le mode de calcul de la valeur monétaire d'un code de rémunération. Vous pouvez définir les types de code de rémunération sur la page Codes rémunération. Les valeurs valides sont <i>Montant fixe</i> , <i>Points</i> , <i>Pourcentage</i> , <i>Rémunération horaire</i> , <i>Rémunération horaire + fixe</i> .



# CHAPITRE 1

## Introduction à PeopleSoft Gestion de la Rémunération

Ce chapitre couvre les aspects suivants :

- Processus de gestion de la rémunération.
- Implémentation de PeopleSoft Gestion de la Rémunération.

---

### Généralités sur PeopleSoft Gestion de la Rémunération

PeopleSoft Gestion de la Rémunération vous permet de définir des éléments de paie pour déterminer la rémunération des salariés. Vous pouvez associer des éléments de paie à des règles personnalisées qui utilisent les champs de données d'emploi pour calculer les variables de rémunération de manière cohérente sur l'ensemble de votre organisation.

Les éléments de paie peuvent comprendre le salaire de base, une indemnité supplémentaire liée à la dangerosité du travail, une indemnité de mobilité (travail à un poste différent) ou une indemnité d'équipement. Un élément de paie peut correspondre à une rémunération horaire, à un montant fixe ou à un complément à la rémunération horaire de base.

PeopleSoft Gestion de la Rémunération vous permet d'effectuer les tâches suivantes :

- Calculer un pourcentage de la rémunération de base d'un salarié et l'utiliser en tant qu'élément de paie.
- Rémunérer les salariés en utilisant des points de salaire.
- Créer une rémunération globale unique pour chaque salarié.

---

### Processus de gestion de la rémunération

PeopleSoft Gestion de la Rémunération fournit les processus de gestion suivants :

- Définition des rémunérations et des valeurs par défaut des éléments régis par des règles.

Définir des règles par défaut flexibles qui mettent à jour automatiquement la rémunération globale d'un salarié en se fondant sur les valeurs des champs autres que les codes emploi et échelon de salaire.

- Gestion des primes d'ancienneté.

Ajouter et mettre à jour les codes de rémunération liée à l'ancienneté sur les pages de rémunération des salariés. Ces codes vous permettent de payer des primes d'ancienneté.

- Actualisation des informations sur la rémunération des salariés.

Mettre à jour la rémunération globale des salariés en se fondant sur les valeurs en cours du système et en remplaçant les modifications manuelles par les nouvelles valeurs par défaut.

- Utilisation des études de rémunération.

Extraire les données relatives aux études de rémunération qui reflètent les conclusions relatives à la valeur monétaire d'un emploi ou les processus de gestion des salaires du marché.

Ces processus de gestion sont traités dans les chapitres de ce PeopleBook qui leur sont consacrés.

### Voir aussi

*PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH, "Paramétrer et utiliser les études sur salaires"*

---

## Domaines d'intégration de PeopleSoft Gestion de la Rémunération

PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines s'intègre avec toutes les applications PeopleSoft SIRH, avec d'autres applications PeopleSoft et avec des applications tierces.

Les tables partagées de cette application peuvent être utilisées par de nombreuses applications PeopleSoft SIRH. En outre, les données de la plupart des tables RH sont disponibles dans toutes les applications PeopleSoft paramétrées pour souscrire aux messages publiés.

Le processus de gestion de la rémunération s'intègre avec les applications PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines suivantes :

- Administration du Personnel.
- Gestion des Salaires.
- Gestion des Postes.

Les domaines d'intégration sont abordés dans ce PeopleBook.

---

## Implémentation de PeopleSoft Gestion de la Rémunération

PeopleSoft Gestion de la Rémunération propose également des interfaces de composant qui vous permettent de charger les données de votre système existant dans les tables de ce module. Pour alimenter ces tables, utilisez l'utilitaire ExcelToCI avec les interfaces de composant.

Le tableau ci-après répertorie les composants qui présentent une interface de composant de configuration.

Composant	Interface composant	Références
COMP_RATECD_TBL	CI_COMP_RATECD_TBL	Voir <a href="#">Chapitre 2, "Paramétrer la gestion de la rémunération," Paramétrer les codes de rémunération, page 6.</a>

Composant	Interface composant	Références
JOB_CODE_TBL	CI_JOB_CODE_TBL	Voir PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH, "Paramétrer les emplois," Définir les codes sous-fonction et fonction emploi.
SALARY_GRADE_TBL	SALARY_GRADE_TBL	Voir PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Salaires, "Paramétrer la gestion des salaires," Paramétrer les plans de rémunération, les niveaux et les échelons de salaire.

### Autres sources d'informations

En phase de planification de votre implémentation, tirez parti de toutes les sources d'informations de PeopleSoft, notamment les guides d'installation, les modèles de données, les schémas de processus de gestion et les instructions de résolution de problèmes.

### Voir aussi

*PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH, "Préface PeopleSoft Enterprise Principes généraux de PeopleSoft SIRH"*

*PeopleBook Enterprise PeopleTools : PeopleSoft Component Interfaces*

*PeopleBook Enterprise PeopleTools : PeopleSoft Setup Manager*



## CHAPITRE 2

# Paramétrer la gestion de la rémunération

Ce chapitre présente le processus de gestion de la rémunération et explique comment :

- Paramétrer les codes de rémunération.
- Définir les groupes de codes de rémunération.

---

## Comprendre la gestion de la rémunération

Dans la présentation suivante, la seconde étape (de paramétrage des codes de rémunération) est obligatoire. Les autres étapes sont facultatives, mais fournissent des fonctionnalités précieuses quant à l'utilisation des codes de rémunération.

Pour gérer la rémunération :

1. Définissez les catégories de codes de rémunération sur la page Catégories codes rémunération.
2. Définissez les codes de rémunération sur la page Codes rémunération.
3. Définissez les groupes de codes de rémunération sur la page Gpe codes rémun. et activez l'utilisation de ces groupes dans le système.
4. Associez les codes de rémunération à des échelons de salaire sur la page Eléments échelon salaire du composant Niveaux de salaire.
5. Définissez des règles par défaut de code de rémunération spéciale dans le composant Règles code rémun./défaut.
6. Associez les codes de rémunération à des codes emploi, à des postes et à des dossiers d'emploi de salariés.
7. Rémunérez les salariés à l'aide de points de salaire :
  - a. Cochez la case Utiliser points salaire de la page Options SIRH du composant Table d'installation.
  - b. Définissez la valeur monétaire des points de salaire sur la page Paramètres par défaut du composant Société.
  - c. Associez la valeur du point (nombre entier) aux codes de rémunération sur les pages suivantes :
    - Page Eléments échelon salaire du composant Niveaux de salaire.
    - Page Rémunération par défaut et Autres rémunérations du composant Codes emploi.
    - Page Rémunération du composant Données emploi.

**Voir aussi**

*PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH, "Paramétrer les emplois"*

*PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Salaires, "Paramétrer la gestion des salaires"*

*PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Postes, "Définir les postes"*

---

## Paramétrer les codes de rémunération

Pour paramétrer les codes de rémunération, utilisez les composants Table catég. codes rémun. (RATECD\_CLASS\_TBL) et Table codes rémunération (COMP\_RATECD\_TBL). Utilisez l'interface de composant CI\_COMP\_RATECD\_TBL pour charger les données dans les tables pour cette interface de composant.

Cette section présente la création de codes de rémunération liée à l'ancienneté, répertorie les pages utilisées pour paramétrer les codes de rémunération et explique comment :

- Créer des catégories de codes de rémunération.
- Définir des codes de rémunération.
- Associer les codes de rémunération liée à l'ancienneté à des augmentations de salaire.
- Afficher les règles par défaut associées à des codes de rémunération.

---

**Remarque :** si vous affectez des catégories de codes de rémunération à des codes de rémunération, vous devez définir les catégories avant de créer les codes de rémunération.

---

## Pages utilisées pour paramétrer les codes de rémunération

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Catégories codes rémunération	RATECD_CLASS_TBL	Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Table catég. codes rémun.	Créer des catégories de codes de rémunération.
Codes rémunération	COMP_RATECD_TBL	Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Table codes rémunération, Codes rémunération	Définir des codes de rémunération.
Table codes rémunération - Primes d'ancienneté	SENIORITY_PAY	Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Table codes rémunération, Primes d'ancienneté	Associer un code de rémunération liée à l'ancienneté aux éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveaux d'augmentation de salaire.</li> <li>Un ou plusieurs groupes que vous définissez à l'aide du menu Création de groupe.</li> </ul>
Table codes rémunération - Règles de combinaison	COMP_RATECD_RULES	Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Table codes rémunération, Règles de combinaison	Consulter les règles par défaut associées à un code de rémunération.

## Créer des catégories de codes de rémunération

Accédez à la page Catégories codes rémunération.

Catégories codes rémunération

Catégorie code rémun.: SENPAY

Données catégories codes rémunération
Rechercher | Afficher tout
Premier 1 sur 1 Dernier

\*Date effet: 01/01/1900 \*Statut: Actif

\*Description: Codes rémunération ancienneté

Description abrégée: Cd rém. ancien.

Page Catégories codes rémunération

Vous pouvez associer des codes de rémunération individuels à des catégories de codes de rémunération. Ces catégories sont utilisées en tant que critères sur les pages de recherche de codes de rémunération en tout point du système. Une fois que vous avez créé les catégories sur cette page, vous pouvez leur affecter des codes de rémunération sur la page Codes rémunération.

La catégorie de code de rémunération prédéfinie SENPAY vous permet de regrouper les codes de rémunération utilisés pour la gestion des primes d'ancienneté des salariés.

## Définir des codes de rémunération

Accédez à la page Codes rémunération.

Page Codes rémunération

### Appliquer rém. la + élevée

Cochez cette case pour utiliser la rémunération la plus élevée correspondant à ce code de rémunération. Utilisez cette option lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un autre poste pour lequel la rémunération est plus élevée. Celle-ci n'a pas d'incidence sur les traitements du système Ressources Humaines.

Paie CAN/USA : lorsque vous affectez les codes de rémunération au niveau emploi, vous pouvez saisir une rémunération différente de celle définie dans la table des codes de rémunération. Si vous désactivez cette option, la rémunération que vous indiquez au niveau emploi remplace cette valeur.

### Appliquer ETP

Cochez cette case pour que le code de rémunération soit calculé en tant qu'équivalent temps plein. Le facteur ETP représente le pourcentage de travail à temps plein que le salarié effectue pour le poste correspondant. Le temps plein est défini dans les champs Heures standard et Période de la page Plans de rémunération. Vous pouvez également le définir avec les champs Heures standard par défaut et Période de la page Options SIRH du composant Table d'installation.

Paie CAN/USA : cochez cette case pour inclure l'équivalent temps plein de l'emploi dans le calcul de la rémunération de base. Vous ne pouvez cocher cette case que si le type du code de rémunération est Montant fixe ou Rémunération horaire. Cette option ne s'applique pas aux rémunérations autres que la rémunération de base ; elle n'est pas accessible si vous désélectionnez la case Rém. base.

#### Val./dft sans remplac.

Cochez cette case pour que la rémunération des salariés auxquels ce code de rémunération est affecté ne puisse pas être modifiée manuellement sur la page Rémunération du composant Données emploi. Vous devez la cocher pour les codes de rémunération liée à l'ancienneté.

---

**Remarque :** nous vous déconseillons de désélectionner cette case pour un code de rémunération utilisé en tant que prime assimilable dans la table des plans de rémunération, une fois le code de rémunération ajouté à la rémunération des salariés.

---

#### Type rémunération

Sélectionnez un type de rémunération. En fonction de votre choix, les champs sont accessibles ou non en écriture. Les valeurs valides sont :

- *Montant fixe* : tout montant fixe.
- *Rémunération horaire + fixe* : montant fixe payé en complément de la rémunération horaire qui est indiquée sur la feuille de temps du salarié. Saisissez cette valeur dans le champ **Rémunération**. Ce type de rémunération ne peut pas correspondre à un élément du salaire de base.
- *Rémunération horaire* : rémunération fondée sur les heures de travail.
- *Pourcentage* : pourcentage à utiliser dans la définition de la rémunération.
- *Points* : la rémunération associée à ce type de code de rémunération utilise des points de salaire plutôt qu'une devise. La valeur monétaire des points est définie dans le composant Société.

---

**Remarque :** pour utiliser les points, cochez la case Utiliser points salaire de la page Options SIRH du composant Table d'installation.

---

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH*, "Paramétrer et installer PeopleSoft SIRH," Paramétrer les valeurs par défaut de l'implémentation.

#### Catégorie code rémun.

Sélectionnez une catégorie de code de rémunération à associer au code de rémunération. Les valeurs disponibles sont les suivantes :

- *Eléments salaire de base (BASSAL)* : utilisé dans la masse salariale.
- *Codes fourchette de taux (DFRPAY)* : utilisé pour les éléments de paie fondés sur des fourchettes de niveaux dans des plans de rémunération.
- *Prime régulière (REGBON)* : utilisé dans la masse salariale.
- *Codes rémunération ancienneté (SENPAY)* : permet de créer des éléments de prime d'ancienneté, de les associer à des niveaux d'augmentation de salaire et de les mettre à jour en fonction des changements de statut d'ancienneté.

---

**Remarque :** si vous avez créé des catégories de codes de rémunération supplémentaires, vous pouvez sélectionner l'une des valeurs fournies décrites précédemment ou l'une des valeurs que vous avez créées.

---

**Calculé par**

Sélectionnez une valeur pour définir le mode de calcul de la rémunération associée à ce code de rémunération. Les valeurs valides sont :

- *Aucun* : la rémunération définie dans la table des codes de rémunération est utilisée.

Cette valeur utilise la fonctionnalité en cours.

- *Matrice rémunération* : une matrice de rémunération associée au code de rémunération calcule cette valeur de manière dynamique.

La matrice de rémunération peut présenter plusieurs critères qui déterminent les différentes rémunérations à utiliser.

---

**Remarque :** vous pouvez passer de l'option *Aucun* à *Matrice rémunération* sans avoir à créer de ligne à date d'effet.

---

**Code matrice rémun.**

Sélectionnez la matrice de rémunération à utiliser.

Ce champ est accessible en écriture si la valeur *Matrice rémunération* est sélectionnée dans la liste déroulante **Calculé par**.

---

**Important !** Vous ne pouvez sélectionner qu'une matrice de rémunération dont la sortie est compatible avec la définition du code de rémunération. Par exemple, si le type d'un code de rémunération est Montant fixe (impliquant un montant en dollars), la sortie de la matrice de rémunération doit être de type montant. Elle ne peut être de type pourcentage ou chaîne de caractères.

---

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Salaires*, "Utiliser des matrices configurables".

**% rémun.**

Saisissez le pourcentage qui s'applique à tous les éléments de salaire de base ou un groupe de codes de rémunération si la nouvelle rémunération d'un salarié a été calculée.

**Rémunération**

Saisissez la rémunération standard pour ce code de rémunération.

Ce champ est accessible lorsque vous sélectionnez la valeur *Aucun* dans la liste déroulante **Calculé par**.

**Devise**

Saisissez la devise pour chaque valeur qui se rapporte au champ Calculé par. .

**Fréquence**

Sélectionnez une fréquence de rémunération. Vous ne pouvez pas sélectionner *Horaire* si le code de rémunération est de type Montant fixe. En revanche, vous devez sélectionner cette valeur si le type est Rémunération horaire ou Rémunération horaire + fixe.

**Code gain**

Si vous utilisez PeopleSoft Enterprise Paie CAN/USA et saisissez un code de gain pour un code de rémunération autre que la rémunération de base, le système ajoute automatiquement ce code de gain quand vous sélectionnez le code de rémunération sur le bulletin de paie.

## (AUS) Australie

Lors de l'implémentation de PeopleSoft Enterprise Salary Packaging for Australia, utilisez cette page pour définir et consulter les codes de rémunération que vous utiliserez pour calculer la rémunération de vos salariés. Ils représentent les codes que vous utilisez pour vos éléments de paie dans l'ensemble de votre système de rémunération globale.

Lorsque vous définissez les éléments de rémunération globale ainsi que des éléments supplémentaires, vous pouvez les associer à des codes de rémunération, ce qui simplifie la saisie des frais pour les éléments appropriés. Si vous associez des codes de rémunération à des éléments de rémunération globale, vous devez avoir un code de rémunération unique pour chaque élément de rémunération globale ou élément supplémentaire (identifié en tant que type de frais liés à la paie) afin de rapprocher les dépenses liées à la rémunération globale.

**MàJ/rémun. globale unigt** Cochez cette case pour créer un lien entre l'élément de rémunération globale et le code de rémunération.

Si vous cochez cette case, un message d'avertissement s'affiche si vous modifiez manuellement le code de rémunération d'un salarié.

Cette option, associée à d'autres données d'emploi du salarié, permet de maintenir la cohérence des données de rémunération globale.

## Exemple d'utilisation des codes de rémunération

Si un salarié se voit affecter un code de rémunération fondé sur une matrice, le système ne procède qu'à une seule évaluation initiale de la matrice pour déterminer la rémunération associée à ce code. Ce traitement est cohérent avec les règles de gestion des codes de rémunération en vigueur. Au fil du temps, les données relatives au salarié peuvent changer et justifier l'affectation d'une autre rémunération à partir de la matrice. Toutefois, le système n'effectue pas ce traitement automatiquement. Le seul moyen d'obtenir la réévaluation automatique de la rémunération est d'exécuter l'un des traitements par lots existants (CMPnnn). En général, la plupart de ces traitements par lots reproduisent le traitement qui s'exécute lorsque vous cliquez sur les boutons **Éléments paie par défaut** et **Calculer rémunération** de la page Rémunération. Si quelqu'un ajoute manuellement un code de rémunération fondé sur la matrice et que l'option **Val./dft sans remplac.** n'est pas sélectionnée, le code de rémunération ne pourra jamais être actualisé par le déclenchement de l'une de ces deux actions. Si une mise à jour est nécessaire, elle doit alors être effectuée manuellement.

## Voir aussi

*PeopleBook PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines 9.0 : Administer Salary Packaging*

## Créer des codes de rémunération liée à l'ancienneté

Pour gérer les primes d'ancienneté, vous devez créer des codes de rémunération liée à l'ancienneté.

Pour créer un code de rémunération liée à l'ancienneté :

1. Associez un code de rémunération à la catégorie prédéfinie de codes de rémunération liée à l'ancienneté SENPAY.
2. Associez le code de rémunération à des niveaux d'augmentations de salaire par ancienneté.
3. (Facultatif) Associez le code de rémunération à un ou plusieurs groupes que vous avez définis à l'aide du menu Création de groupe.

---

**Important !** Vous ne pouvez pas associer des matrices de rémunération configurables à des codes de rémunération liée à l'ancienneté.

---

## Associer des codes de rémunération liée à l'ancienneté à des augmentations de salaire

Accédez à la page Table codes rémunération - Primes d'ancienneté.

Codes rémunération

Primes d'ancienneté

Règles de combinaison

Code rémunération: HXLMS1

Informations primes ancienneté

Rechercher | Afficher tout Premier 1 sur 1 Dernier

Date effet: 01/01/1900

Calculer ancienneté par:
☐ Date embauche
☐ Date ancienneté dans société
☐ Date naissance
☐ Date expérience prof.

▼ Japon

Calculer ancienneté par: ☐ Dte anniv. ajustée niv. études

Groupe primes ancienneté

Rechercher | Afficher tout Premier 1 sur 1 Dernier

\*Code groupe:

Rémunération ancienneté

Personnaliser | Rechercher | Afficher tout Premier 1 sur 1 Dernier

	*Niveau	Min. années	Min. mois	Rémunération	Devise	Fréquence
1						

Page Table codes rémunération - Primes d'ancienneté

### Calculer ancienneté par

Sélectionnez le type de date sur lequel vous voulez baser l'ancienneté. Les valeurs disponibles sont les suivantes :

- *Date embauche.*
- *Date ancienneté dans société* : cette date permet de déterminer depuis combien de temps un salarié travaille pour une société de l'organisation. La date par défaut est la date d'embauche, mais vous pouvez la modifier.
- *Date naissance.*
- *Date expérience prof.* : date à laquelle le salarié a commencé à effectuer un travail nécessitant des compétences directement liées à son poste actuel.

### Japon

#### Dte anniv. ajustée niv. études

Cochez cette case pour calculer une prime d'ancienneté qui tient compte du niveau d'études. Il s'agit d'un type de prime d'ancienneté couramment versée par les organisations japonaises.

### Groupe primes ancienneté

#### Code groupe

Saisissez un ou plusieurs codes de groupe afin d'associer le code de rémunération liée à l'ancienneté aux groupes que vous définissez à l'aide du processus de gestion de la création de groupes. Le système émet un message

d'avertissement si le code que vous saisissez est associé à un autre code de rémunération liée à l'ancienneté. Lorsque vous quittez ce champ, le nom du code de groupe apparaît.

**Remarque :** en l'absence de code de groupe, le système associe le code de rémunération liée à l'ancienneté à la rémunération globale de tous les salariés.

## Rémunération ancienneté

<b>Niveau</b>	Saisissez un niveau d'ancienneté.
<b>Min. années et Min. mois</b>	Saisissez le nombre minimum d'années et de mois de service nécessaires pour être admis au niveau d'ancienneté. Si vous renseignez les champs <b>Min. années</b> et <b>Min. mois</b> , le système utilise le total de ces années et mois dans ses calculs.
<b>Rémunération</b>	Cette option s'affiche si vous sélectionnez <b>Montant fixe</b> , <b>Rémunération horaire</b> ou <b>Rémunération horaire + fixe</b> comme type de rémunération. Saisissez la rémunération à associer au niveau d'ancienneté.
<b>% rémun.</b>	Cette option s'affiche si vous sélectionnez <b>Pourcentage</b> comme type de rémunération. Saisissez le pourcentage de rémunération à associer au niveau d'ancienneté.
<b>Pts</b>	Cette option s'affiche si vous sélectionnez <b>Points</b> comme type de rémunération. Saisissez les points de salaire à associer au niveau d'ancienneté.

## Consulter les règles par défaut associées aux codes de rémunération

Accédez à la page Table codes rémunération - Règles de combinaison.

The screenshot shows the 'Règles de combinaison' page. At the top, there are tabs for 'Codes rémunération', 'Primes d'ancienneté', and 'Règles de combinaison'. Below the tabs, the 'Code rémunération' is set to 'HXLMS1'. The main section is titled 'Infos code rémunération' and includes fields for 'Date effet' (01/01/1900) and 'Statut' (Actif). Below this, there is a section for 'Règles combinaisons/dft utilisant ce code rémun.' with a table of rules. The table has columns: 'Règle/défaut', 'Date effet', 'Statut', 'Libellé abrégé', and 'Source'. The table is currently empty. Navigation buttons like 'Premier', '1 sur 1', and 'Dernier' are visible. A link 'Modifier règles par défaut' is at the bottom.

Page Table codes rémunération - Règles de combinaison

Cette page affiche les règles de combinaison par défaut qui utilisent ce code de rémunération.

**Modifier règles par défaut** Cliquez sur ce lien pour accéder à la page Règles code rémun./défaut - Codes rémunération sur laquelle vous pouvez modifier les données relatives aux règles par défaut.

## Onglet Valeurs

Accédez à l'onglet Valeurs.

Page Règles de combinaison : onglet Valeurs

Cette page affiche la rémunération, la devise et la fréquence telles qu'elles ont été définies au niveau de la règle par défaut.

**Remarque :** cette page affiche uniquement les règles de *combinaison* par défaut. Elle n'affiche pas les règles d'échelon de salaire et de code emploi par défaut.

## Définir des groupes de codes de rémunération

Pour définir des groupes de codes de rémunération, utilisez le composant Groupes de codes rémunération (RATE\_CODE\_GROUPS).

Cette section présente les groupes de codes de rémunération et explique comment les créer.

## Comprendre les groupes de codes de rémunération

Une fois que vous avez défini les codes de rémunération, vous pouvez, si vous le souhaitez, définir des groupes de codes de rémunération. A l'aide de ces groupes, vous pouvez :

- Calculer précisément les éléments de paie fondés sur un pourcentage faisant partie de la rémunération globale de votre salarié.

Par exemple, la rémunération de base d'un salarié peut être constituée des éléments suivants : salaire de base, pouvoir d'achat, frais de garderie et de transport.

- Calculer le montant d'une prime sur la seule base de certains éléments de la rémunération globale d'un salarié, et non sur l'intégralité de celle-ci.

Vous pouvez faire ce calcul si une prime fondée sur un pourcentage fait partie de la rémunération du salarié.

- Regrouper les éléments de rémunération de base que vous souhaitez faire intervenir dans les calculs, à l'exception des autres éléments de paie.

**Remarque :** pour pouvoir utiliser les groupes de codes de rémunération, vous devez cocher la case Utiliser groupes codes rémun. de la page Options SIRH de la table d'installation.

## Comprendre les pourcentages et les groupes de codes de rémunération

Vous pouvez associer un groupe de codes de rémunération à un code de rémunération exprimé en pourcentage. Le système applique alors ce pourcentage à toutes les rémunérations figurant dans le groupe de codes de rémunération ; il ajoute le total à la rémunération globale d'un salarié. Si vous décidez de ne pas utiliser les groupes de codes de rémunération, vous pouvez calculer les rémunérations sous forme de pourcentage à l'aide de la rémunération globale de base d'un salarié.

Lorsque vous appliquez une augmentation de salaire, vous pouvez indiquer que le salarié doit percevoir cette augmentation sous la forme d'un pourcentage de la rémunération de base, comme défini dans le groupe de codes de rémunération. Lors du calcul de la valeur de l'augmentation, le système prend en compte les différentes rémunérations associées au groupe de rémunérations de base.

Vous pouvez associer un groupe de codes de rémunération à un code de rémunération exprimé en pourcentage :

- Dans le cartouche Echelon salaire de la page Eléments échelon salaire du composant Niveaux de salaire.
- Avec un code emploi sur les pages Rémunération par défaut et Autres rémunérations du composant Codes emploi.
- Au niveau du salarié sur la page Données emploi - Rémunération.

## Page utilisée pour créer des groupes de codes de rémunération

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Gpe codes rémun.	COMPRT_GRP_PNL	Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Groupes de codes rémunération	Créer des groupes de codes de rémunération.



## CHAPITRE 3

# Définir les rémunérations et les valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles

Ce chapitre présente les valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles et explique comment :

- Définir la rémunération des salariés.
- Définir les valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles.

---

## Comprendre les valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles

Cette section traite des valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles.

Vous pouvez utiliser les valeurs par défaut des éléments régis par des règles pour créer des règles d'application de valeurs par défaut flexibles pour des codes de rémunération. Cette fonction vous permet de définir les valeurs par défaut à utiliser en fonction de certains critères, tels que les valeurs des champs. Par exemple, vous pouvez définir la rémunération des salariés en fonction de leur lieu de travail.

Pour définir les règles d'application des valeurs par défaut des éléments :

1. Sur la page Options par défaut, sélectionnez les champs de données d'emploi qui ont une incidence sur la rémunération dans votre organisation et que vous voulez voir disponibles dans les règles d'application des valeurs par défaut des éléments.
2. Dans le composant Règles code rémun./défaut, définissez les règles en indiquant les valeurs des champs qui résultent d'un changement de code de rémunération de la rémunération globale d'un salarié.

Par exemple, vous voulez paramétrer une règle qui détermine les valeurs par défaut en fonction du plan de rémunération et du lieu de travail d'un salarié. Pour ce faire :

1. Sur la page Options par défaut, sélectionnez les champs Code site et Plan rémunération.
2. Dans le composant Règles code rémun./défaut :
  - a. Définissez la règle.
  - b. Indiquez les valeurs du lieu de travail et du plan de rémunération qui déclenchent l'application des valeurs par défaut.
  - c. Indiquez les nouveaux codes de rémunération qui s'appliquent.
  - d. Enregistrez la règle.
3. Si le statut est actif, les valeurs par défaut des éléments sont désormais en vigueur.
4. Dans le composant Données emploi, recherchez le salarié que vous traitez et cliquez sur le bouton Éléments paie par défaut.

Le système utilise les règles par défaut pour ajouter de nouveaux éléments de paie à l'enregistrement de la rémunération du salarié ou mettre à jour les valeurs des éléments de paie existants en les remplaçant par les valeurs par défaut.

**Remarque :** étant donné que les valeurs par défaut des éléments sont désormais en vigueur, le système applique ces règles chaque fois que les données d'emploi du salarié sont modifiées (données relatives au plan de rémunération ou au lieu de travail).

Vous pouvez également utiliser le traitement d'actualisation de la rémunération des salariés pour définir les valeurs par défaut de la rémunération globale d'un groupe de salariés donné. Lorsque vous déclenchez le traitement relatif aux valeurs par défaut des éléments, le système met à jour l'enregistrement de la rémunération de tous les salariés qui répondent aux critères définis dans la règle.

L'application de valeurs d'élément par défaut en fonction de règles est facultative ; la logique de valeur par défaut au niveau échelon de salaire et code emploi peut très bien s'avérer suffisante pour votre organisation. Dans le composant Règles code rémun./défaut, vous pouvez également consulter les règles d'application des valeurs par défaut des codes de rémunération ayant une source de code de rémunération équivalente à *Code emploi* ou *Echelon salaire*. Toutefois, vous devez utiliser les composants Codes emploi et Niveaux de salaire pour les modifier.

## Définir la rémunération des salariés

Les interfaces de composant CI\_JOB\_CODE\_TBL et SALARY\_GRADE\_TBL vous permettent de charger les données dans les tables appropriées de ces interfaces.

Après avoir défini les codes de rémunération (et des éléments facultatifs tels que les catégories et les groupes de codes de rémunération), vous pouvez définir la rémunération des salariés. Vous trouverez une description complète de la définition de la rémunération des salariés dans d'autres PeopleBooks SIRH, comme indiqué ci-dessous.

### Présentation des étapes de définition de la rémunération

Associer les codes de rémunération aux éléments suivants	Sur la page
Echelons de salaire	Niveaux de salaire - Eléments échelon salaire
Codes emploi	Codes emploi - Rémunération par défaut et Autres rémunérations
Postes (en utilisant les codes emploi que vous leur avez affectés)	Données de poste - Description
Enregistrements salarié	Données emploi - Rémunération

**Voir aussi**

*PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH*, "Paramétrer les emplois," Associer les informations de plan de rémunération et les codes rémunération de base à un code emploi

*PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Postes*, "Définir les postes," Créer des postes

*PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Administration du Personnel*, "Augmenter l'effectif"

---

## Définir les valeurs par défaut des éléments régis par des règles

Cette section répertorie les pages qui permettent de définir les valeurs par défaut des éléments régis par des règles et explique comment :

- Indiquer les champs à utiliser lors de la définition des règles d'application des valeurs par défaut des éléments.
- Définir les données d'en-tête des règles d'application des valeurs par défaut des éléments.
- Créer des critères de règles d'application des valeurs par défaut des éléments.
- Associer des valeurs aux critères de règles d'application des valeurs par défaut des éléments.
- Affecter des codes de rémunération aux règles d'application des valeurs par défaut des éléments.

## Pages utilisées pour définir les valeurs par défaut des éléments régis par des règles

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Options par défaut	CMP_DFLT_OPTIONS	Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Options code rémun./défaut	Préciser les champs de la table des données d'emploi accessibles aux règles d'application des valeurs par défaut des éléments.
Définition	CMP_RULE_DEFN	Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Règles code rémun./défaut, Définition	Définir les données d'en-tête des règles d'application des valeurs par défaut des éléments.
Critères	CMP_RULE_CRITERIA	Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Règles code rémun./défaut, Critères	Créer et modifier les critères des règles d'application des valeurs par défaut des éléments.
Valeurs	CMP_RULE_VALUES	Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Règles code rémun./défaut, Valeurs	Indiquer les valeurs sur lesquelles les champs et opérateurs que vous avez sélectionnés sur la page Critères doivent s'appliquer.
Codes rémunération	CMP_RULE_RATECD	Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Règles code rémun./défaut, Codes rémunération	Affecter des codes de rémunération aux règles d'application des valeurs par défaut des éléments.
Code rémunération	WCS_RTCD_DETAILS	Cliquez sur le lien <b>Détail</b> de la page Codes rémunération.	Consulter des données supplémentaires sur les codes de rémunération.

## Indiquer les champs à utiliser lors de la définition des règles d'application des valeurs par défaut des éléments

Accédez à la page Options par défaut.

**Options par défaut**

Enreg.: JOB Historique emploi

**Options règle par défaut** Rechercher | Afficher tout Premier 1 sur 15 Dernier

\*Nom champ: BUSINESS\_UNIT

\*Libellé champ: Business Unit

Table validation: BUSUNIT\_HR\_VW HR Business Unit Lang Table

**Champs prérequis** Personnaliser | Rechercher Premier 1 sur 1 Dernier

	*Obligatoire pour invite	*Libellé champ	Champ enreg. équivalent
1			

Page Options par défaut

## Options règle par défaut

### Nom champ et Libellé champ

Sélectionnez le nom du champ à utiliser comme critère dans la définition des règles d'application des valeurs par défaut des éléments. Une fois le nom de ce champ sélectionné, sa description s'affiche dans le champ **Libellé champ** ; vous pouvez la modifier.

### Table validation

Sélectionnez la table de validation du champ, c'est-à-dire celle à partir de laquelle le champ est appelé.

## Champs prérequis

### Obligatoire pour invite et Libellé champ

Sélectionnez le champ qui propose des valeurs d'invite correspondant aux règles de valeurs par défaut, si nécessaire. Si vous sélectionnez un champ dans Obligatoire pour invite, vous devez sélectionner sa valeur sur la page Valeurs.

Par exemple, si le champ des règles de valeurs par défaut est Service, sélectionnez la valeur *SETID*. (Avant de pouvoir sélectionner un service, vous devez sélectionner le référentiel correspondant). Les valeurs appropriées s'affichent dans les champs **Libellé champ** et **Champ enreg. équivalent** lorsque vous sélectionnez le champ **Obligatoire pour invite**. Vous devez alors accéder à la page Valeurs pour sélectionner la valeur du service (en fonction de son référentiel).

### Champ enreg. équivalent

Sélectionnez le champ Emploi équivalent du champ Obligatoire pour invite. Par exemple, le champ Emploi équivalent de SETID est SETID\_DEPT.

Il est possible que le champ équivalent soit identique au champ Obligatoire pour invite ou qu'aucun champ équivalent n'existe. Dans ce dernier cas, laissez ce champ à blanc.

## Définir les règles d'application des valeurs par défaut des éléments

Accédez à la page Définition.

**Définition** Critères Valeurs Codes rémunération

Règle/défaut: K0G002

Définition règle/défaut Rechercher | Afficher tout Premier 1 sur 1 Dernier

\*Date effet: 01/01/1980

\*Statut: Actif

\*Description: Marketing Department Bonus

Description abrégée: Marketing Dept Bonus

Source code rémun.: Règle combinaisons

Page Définition

Saisissez une description de la règle d'application des valeurs par défaut des éléments. La source du code de rémunération de toute nouvelle règle est Règle combinaisons. Vous pouvez également consulter les règles de valeurs par défaut provenant d'autres sources, comme celles des codes emploi ou des échelons de salaire. Ces règles sont créées automatiquement lorsque vous définissez les éléments de paie par défaut sur ces pages.

## Créer des critères pour les règles d'application des valeurs par défaut des éléments

Accédez à la page Critères.

**Définition** **Critères** Valeurs Codes rémunération

**Règle/défaut:** K0G002

**Définition règle/défaut** Rechercher | Afficher tout Premier 1 sur 1 Dernier

**Date effet:** 01/01/1980 **Statut:** Actif

**Source code rémun.:** Règle combinaisons

**Critères règle par défaut** Rechercher | Afficher tout Premier 1 sur 1 Dernier

**\*Nom enreg. (table):** JOB Historique emploi

**\*Nom champ:** DEPTID Department

**Table valid.:** DEPT\_TBL Services

**\*Opérateur SQL:** Egalité

Page Critères

**Nom enreg. (table), Nom champ et Table valid.**

Sélectionnez l'enregistrement et le nom du champ dont la valeur déclenche la règle. La table de validation du champ s'affiche.

**Opérateur SQL**

Sélectionnez l'opérateur SQL qui définit la relation entre la règle et les valeurs de champ que vous sélectionnez sur la page Valeurs. Sélectionnez, par exemple, *Egalité* pour que la règle ne s'applique qu'aux salariés qui sont associés à la valeur du champ indiquée sur la page Valeurs.

## Associer des valeurs aux critères des règles d'application des valeurs par défaut des éléments

Accédez à la page Valeurs.

[Définition](#)
[Critères](#)
[Valeurs](#)
[Codes rémunération](#)

Règle/défaut: K0G002

**Définition règle/défaut**
[Rechercher](#) | [Afficher tout](#)
Premier ◀ 1 sur 1 ▶ Dernier

**Date effet:** 01/01/1980      **Statut:** Actif  
**Source code rémun.:** Règle combinaisons

**Critères règle par défaut**
[Rechercher](#) | [Afficher tout](#)
Premier ◀ 1 sur 1 ▶ Dernier

**Enreg.:**      **Nom champ:**  
 JOB      DEPTID      Egalité

**Valeurs**
[Personnaliser](#) | [Rechercher](#) | 
Premier ◀ 1 sur 1 ▶ Dernier

Séquence	SetID	Valeur
1	SHARE	25000

Page Valeurs

**champ d'invite et Valeur**  
 (dans cet exemple, le champ d'invite est **SetID**)

Si une invite est nécessaire pour le champ Valeur (comme indiqué sur la page Options par défaut), sélectionnez ici la valeur d'invite appropriée. Par exemple, sélectionnez le référentiel du service dans le champ d'invite, puis sélectionnez le service dans le champ Valeur. (Vous devez tout d'abord utiliser la page Options par défaut pour sélectionner Service dans le champ Libellé champ et SetID dans le champ Obligatoire pour invite).

## Affecter des codes de rémunération aux règles d'application des valeurs par défaut des éléments

Accédez à la page Codes rémunération.

[Définition](#)
[Critères](#)
[Valeurs](#)
[Codes rémunération](#)

Règle/défaut: K0G002

**Définition règle/défaut**
[Rechercher](#) | [Afficher tout](#)
Premier ◀ 1 sur 1 ▶ Dernier

**Date effet:** 01/01/1980      **Statut:** Actif  
**Source code rémun.:** Règle combinaisons

**Codes rémunération règle par défaut**
[Personnaliser](#) | [Rechercher](#) | 
Premier ◀ 1 sur 1 ▶ Dernier

Code rém.	Séq.	Détail	Rémun.	Devise	Fréq.	% rém.	Gpe codes rém.	Pts	Appliquer ETP
K0G002		Détail	1,800.00	USD	A				<input type="checkbox"/>

Page Codes rémunération

**Code rém.**      Sélectionnez le code de rémunération à utiliser par défaut pour la règle.

**Détail**

Cliquez sur ce lien pour accéder à la page Code rémunération et consulter des informations supplémentaires. Si une matrice de rémunération est associée au code de rémunération, vous pouvez également consulter la matrice à partir de cette page.

**Rémun.**

Saisissez la rémunération correspondant à la règle de code de rémunération par défaut.

Si le type de rémunération est *Montant fixe*, *Rémunération horaire* ou *Rémunération horaire + fixe*, saisissez la rémunération que vous souhaitez affecter au code de rémunération.

---

**Remarque :** ce champ n'est pas disponible si vous utilisez un code de rémunération associé à une matrice de rémunération. Dans ce cas, la rémunération est calculée de manière dynamique en se fondant sur la matrice et est mise à jour directement dans l'enregistrement de rémunération du salarié lors du déclenchement de la règle.

---



## CHAPITRE 4

# Utiliser la progression des salaires avec le processus de gestion de la rémunération

Ce chapitre présente la fonction relative à la progression des salaires et explique comment la paramétrer et l'utiliser avec le processus de gestion de la rémunération.

---

## Comprendre la progression des salaires et la gestion de la rémunération

Le passage automatique à un échelon supérieur est une pratique standard dans le secteur de l'industrie et du commerce. Il permet d'octroyer des augmentations aux salariés en fonction de leur ancienneté ou de leur temps de travail effectif au sein de l'entreprise. La définition du temps de travail effectif varie en fonction de la convention collective utilisée. Les formules utilisées dans le calcul des augmentations de salaire dépendent également des accords conclus.

La fonction relative à la progression des salaires permet de définir une règle de progression des salaires qui tient compte des critères d'avancement et du calcul des échelons de salaire. Vous pouvez alors générer les données détaillées relatives aux échelons reflétant une fourchette de niveaux de salaire. Les traitements par lots regroupent et analysent les données des salariés afin de déterminer quand un salarié donné peut obtenir de l'avancement et insèrent les lignes d'emploi et de rémunération appropriées qui font état du nouvel échelon et de la nouvelle rémunération.

### Conditions préalables

Pour utiliser la fonction relative à la progression des salaires, vous devez :

- Utiliser le système Ressources Humaines comme système principal d'enregistrement des données des salariés.

Les salariés doivent se voir affecter une cellule syndicale, une convention collective et un plan de rémunération qui comprend une règle de progression des salaires.

- Cocher la case **Plan rémun. multi-échelons** de la page Table d'installation - Options SIRH (Paramétrage SIRH, Installation, Table d'installation, Options SIRH).
- Déterminer si des données sur le temps de travail sont nécessaires pour définir les règles de progression des salaires.

Si ces données sont nécessaires et si vous utilisez PeopleSoft Enterprise Paie CAN/USA, vous devez associer des accumulateurs spéciaux aux codes de gains appropriés. Les codes gains dans les accumulateurs doivent être définis de manière à correspondre aux critères de temps de la règle de progression des salaires. Vous pouvez créer des intégrations afin d'extraire les données de temps d'autres systèmes ou saisir ces données manuellement sur la page Consulter progression salaires.

---

## Paramétrer et utiliser la progression des salaires avec le processus de gestion de la rémunération

Pour paramétrer et utiliser la fonction de progression des salaires, utilisez le composant Niveaux de salaire (SALARY\_GRADE\_TBL).

---

**Important !** Vous n'utiliserez pas la page Catégories par défaut du composant Niveaux de salaire car les paramètres relatifs à la convention collective ne s'appliquent pas. Pour associer un plan de rémunération et un niveau de salaire à une ou plusieurs conventions collectives, utilisez la page Codes emploi du composant Convention collective (Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion du personnel, Gestion de l'emploi, Convention collective, Convention collective).

---

Cette section explique comment :

- Définir un plan de rémunération avec une règle de progression des salaires.
- Définir des règles de progression des salaires.
- Appliquer des règles de progression des salaires à des plans de rémunération.

## Pages utilisées pour définir et utiliser la fonction de progression des salaires avec le processus de gestion de la rémunération

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Plans de rémunération	SALARY_PLAN_TABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Rémunération, Rémunération de base, Plans de rémunération</li> <li>Rémunération, Rémunération de base, Gestion des plans, Définir plan de rémunération</li> </ul>	Définir les données de base relatives à un plan de rémunération.
Définir règles progression salaires	SALARY_PLAN_TABLE2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Rémunération, Rémunération de base, Plans de rémunération</li> <li>Rémunération, Rémunération de base, Gestion des plans, Définir plan de rémunération</li> </ul> <p>Lorsque vous cochez la case Plan progression salaires, le lien <b>Définir règles progression salaires</b> s'affiche.</p>	Définir les règles de progression des salaires associées à un plan de rémunération.
Eléments échelon salaire	SALARY_GRADE_T3GBL	Rémunération, Rémunération de base, Gestion des plans, Définir niveaux de salaire, Eléments échelon salaire	Créer des échelons de salaire en utilisant les règles de progression des salaires.

### Définir un plan de rémunération avec une règle de progression des salaires

Accédez à la page Plans de rémunération.

**Plans de rémunération**

Référentiel: SHARE Plan rémunération: KUH1 [Entités ayant recours à ce référentiel](#)

Plan rémunération Rechercher Premier 1 sur 1 Dernier

\*Date effet: 01/01/1980 \*Statut: Actif  Aller à ligne

\*Description: Professional Workers

Description abrégée: Profession ☒ **Plan progression salaires** [Définir règles progression salaires](#)

\*Heures standard: 40.00 Période: W Hebdo.

\*Code devise: USD Dollar des Etats-Unis

Cd matrice salaire/défaut:

Modèle évaluation par défaut:

Société: GBI Global Business Institute 9999

Valeurs/défaut fréquence	Prime calculée automatiquement
Horaire: H  Hor.	<input type="checkbox"/> Prime calculée automatiquement
Quotidienne: D  Quotid.	Prime assimilable:
Mensuelle: M  Mens.	Prime non assimilable:

**Fichier joint**

Identificateur URL:

Nom fichier: Ajouter

Description complète:

Ajouté par:

Date ajout:

Page Plans de rémunération (1/2)

▼ Allemagne

Convention collective:

Zone convention collective:

▼ Japon

Plan rémun. - explication:

Page Plans de rémunération (2/2)

## Plan rémunération

**Plan progression salaires** Cochez cette case si vous voulez associer une règle de progression des salaires au plan de rémunération.

Les autres champs de cette page sont décrits dans le *PeopleBook Ressources Humaines : Gestion des Salaires*.

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Salaires*, "Paramétrer la gestion des salaires," Associer des éléments de salaire à des échelons de salaire.

## Définir les règles de progression des salaires

Accédez à la page Définir règles progression salaires.

Référentiel: SHAREPlan rémunération: KU01

Plan rémunération

Date effet: 01/01/1980Statut: Actif

Description: USA Salary Administration Plan

Règles génération étape

\*Calcul rémunération: Montant augmentation

\*Type avancement échelon: Semaines écoulées

Code rémunération: NAHRLY NA horaire par défaut

Règles processus avancement

☐ Peut dépasser maximum niveau

☒ Arrondir à maximum niveau

Type tolérance: Montant net

Montant tolérance: 0.050000 USD

☒ Approbation avancement oblig.

Jours inclus: 5

Action emploi: PAYMotif: SPG

Echelons progression salaires

Personnaliser | Rechercher | Afficher tout | Premier 1-7 sur 7 Dernier

*Echelon salaire	Description échelon	Durée obligatoire échelon	Unités	Montant augmentation	Code devise	Max. heures absence		
1	Amt Inc Elap Wks Appr Step 1	4.0000	Semaines		USD		+	-
2	Amt Inc Elap Wks Appr Step 2	4.0000	Semaines	1.000000	USD		+	-
3	Amt Inc Elap Wks Appr Step 3	4.0000	Semaines	0.250000	USD		+	-
4	Amt Inc Elap Wks Appr Step 4	4.0000	Semaines	0.250000	USD		+	-
5	Amt Inc Elap Wks Appr Step 5	4.0000	Semaines	0.250000	USD		+	-
6	Amt Inc Elap Wks Appr Step 6	52.0000	Semaines	0.250000	USD	40.00	+	-
7	Amt Inc Elap Wks Appr Step 7		Semaines	3.500000	USD		+	-

Page Définir règles progression salaires

### Règles génération étape

#### Calcul rémunération

Sélectionnez la méthode de calcul de la rémunération. Ces valeurs sont utilisées lors de la création des codes de rémunération et des valeurs qui s'affichent sur la page Eléments échelon salaire. Les valeurs disponibles sont les suivantes :

- *% maximum pour niveau* : la rémunération de l'échelon correspond au pourcentage indiqué de la rémunération maximum correspondant au niveau de salaire.
- *% minimum pour niveau* : la rémunération de l'échelon correspond au pourcentage indiqué de la rémunération minimum correspondant au niveau de salaire.
- *% augmentation* : une augmentation en fonction d'un pourcentage est ajoutée à la rémunération de l'échelon précédent du salarié.
- *Montant augmentation* : un montant d'augmentation particulier est ajouté à la rémunération de l'échelon précédent du salarié.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

31

---

**Remarque :** pour les méthodes de calcul incrémentielles, le traitement de création de l'échelon stocke une valeur de code de rémunération propre à l'échelon se fondant sur la rémunération minimum du niveau de salaire. Toutefois, lors du traitement de progression des salaires qui permet de calculer la rémunération correspondant au nouvel échelon du salarié, le pourcentage ou les montants d'augmentation s'appliquent à la rémunération réelle du salarié pour le code de rémunération défini dans la règle de progression des salaires. Pour les méthodes de calcul *% maximum pour niveau, % minimum pour niveau et Défini /utilisateur*, la valeur de la nouvelle rémunération du salarié provient des codes de rémunération définis pour l'échelon.

---

- *Défini /utilisateur* : sélectionnez cette valeur si les rémunérations d'échelon ne coïncident pas avec les critères de toutes les autres méthodes de calcul.

Les rémunérations doivent être saisies manuellement sur la page Eléments échelon salaire.

### Type avancement échelon

Sélectionnez la méthode définie par votre convention collective pour déterminer le mode d'évaluation de l'avancement à l'échelon supérieur d'une nouvelle embauche ou d'un salarié affecté à un nouveau poste. Les valeurs disponibles sont les suivantes :

- *Mois écoulés* : sélectionnez cette méthode si vous voulez que l'avancement du salarié soit fonction d'un nombre de mois écoulés depuis son arrivée à un échelon donné.
- *Semaines écoulées* : sélectionnez cette méthode si vous voulez que l'avancement du salarié soit fonction d'un nombre de semaines écoulées depuis son arrivée à un échelon donné.
- *Heures travaillées* : sélectionnez cette méthode si vous voulez que l'avancement du salarié dépende de son temps de travail effectif.

Une interface vers la Paie CAN/USA est fournie ; toutefois, les tables de transfert peuvent accepter des données extraites d'autres sources de temps. Les données de temps peuvent également être saisies manuellement sur la page Consulter progression salaires.

### Code rémunération

Ce code de rémunération est inséré dans la grille indiciaire lors de la création de l'échelon et contient la rémunération calculée.

### Accum. hres

Ce champ n'est disponible que si vous sélectionnez un avancement d'échelon de type *Heures travaillées*. Sélectionnez l'accumulateur spécial de la Paie CAN/USA afin de collecter les heures travaillées pour cette règle de progression des salaires.

### Accum. abs.

(Facultatif) Ce champ n'est disponible que si vous sélectionnez un avancement d'échelon de type *Mois écoulés* ou *Semaines écoulées*. Cet accumulateur spécial de la Paie CAN/USA peut collecter les heures d'absence signalées. Cette information est obligatoire uniquement si votre règle de progression présente un second attribut pour s'assurer qu'un salarié n'a pas dépassé le nombre d'heures d'absence indiqué pour la durée écoulée au niveau de l'échelon.

## Règles processus avancement

<b>Peut dépasser maximum niveau</b>	(Facultatif) Cette case n'est accessible que si la méthode de calcul correspond à un pourcentage ou à un montant d'augmentation. Cochez cette case si la nouvelle rémunération propre à l'échelon du salarié peut être supérieure au plafond défini pour le niveau de salaire correspondant.
<b>Arrondir à maximum niveau</b>	(Facultatif) Cette case n'est accessible que si la méthode de calcul correspond à un pourcentage ou à un montant d'augmentation. Cochez cette case si vous souhaitez arrondir la valeur de la nouvelle rémunération calculée au plafond défini pour le niveau de salaire correspondant, dans les limites de la tolérance indiquée.
<b>Type tolérance</b>	<p>Ce champ indique l'unité de rapprochement à utiliser dans la règle d'arrondi. Sélectionnez l'une des valeurs suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pourcentage</i> : saisissez un pourcentage définissant la tolérance. Si vous sélectionnez cette option, le champ Pourcentage tolérance s'affiche.</li> <li>• <i>Montant net</i> : saisissez un montant définissant la tolérance. Si vous sélectionnez cette option, le champ Montant tolérance s'affiche.</li> </ul>
<b>Pourcentage tolérance</b>	Saisissez le pourcentage utilisé dans la règle d'arrondi. Ce champ s'affiche si vous sélectionnez <i>Pourcentage</i> dans la liste déroulante Type tolérance.
<b>Montant tolérance</b>	Saisissez le montant utilisé dans la règle d'arrondi. Ce champ s'affiche si vous sélectionnez <i>Montant net</i> dans la liste déroulante Type tolérance.
<b>Approbation avancement oblig.</b>	<p>(Facultatif) Cochez cette case si une approbation est nécessaire avant d'accorder les avancements d'échelon. Si vous cochez cette case, vous devez passer en revue et approuver manuellement les salariés afin que le traitement par lots d'avancement d'échelon les prenne en compte et effectue les mises à jour nécessaires au niveau de l'échelon et de la rémunération.</p> <p>Pour approuver l'avancement manuellement, utilisez la page Approuver avancement salariés (Gestion du personnel, Gestion de l'emploi, Progression des salaires, Approuver avancement salariés).</p> <p>Si vous cochez cette case, le champ <b>Jours inclus</b> s'affiche.</p>
<b>Jours inclus</b>	Pour soumettre les salariés à approbation avant la date prévue de leur avancement, saisissez un nombre de jours avant cette date. Les salariés se voient alors attribuer le statut <i>Presque qualifié</i> lors du sous-traitement de mise à jour de la qualification de progression des salaires. Vous pouvez les approuver par anticipation, si besoin est, pour que l'avancement d'échelon et l'augmentation de salaire soient traités à temps dans le processus de paie.
<b>Action emploi</b>	Sélectionnez une action d'emploi que le traitement d'avancement doit affecter lorsqu'il insère une nouvelle ligne d'emploi. Les valeurs disponibles proviennent de la page Actions.
<b>Motif</b>	Sélectionnez un code motif parmi les valeurs disponibles qui proviennent de la page Motif d'action.

---

**Remarque :** une fois qu'un salarié a atteint ou a dépassé le plafond de rémunération correspondant à son niveau de salaire, on considère que son salaire est *au pair* pour l'emploi occupé. Si tel est le cas, le salarié passe à l'échelon le plus élevé défini pour son niveau de salaire et ne peut plus prétendre à une augmentation. Il n'est donc plus inclus dans les traitements de progression des salaires.

---



---

**Remarque :** étant donné que le nombre d'heures travaillées s'accumule par période de paie, les règles fondées sur les heures travaillées affectent la date d'avancement du salarié au début de la période de paie suivante. Les règles basées sur le temps écoulé affectent la date d'avancement en ajoutant le temps requis pour l'échelon à la date de saisie de l'échelon de salaire du salarié.

---

### Echelons progression salaires : onglet Durée à cet échelon

<b>Echelon salaire</b>	Saisissez la valeur numérique des codes échelon dans l'ordre dans lequel les règles de progression des salaires doivent être générées.
<b>Description échelon</b>	Saisissez une description de l'échelon sous forme de texte libre.
<b>Durée obligatoire échelon</b>	Saisissez le temps que le salarié doit passer à cet échelon avant de pouvoir passer à l'échelon suivant.
<b>Unités</b>	La valeur de cette colonne est en mode lecture seule et dépend de l'option sélectionnée dans la liste déroulante Type avancement échelon.

### Echelons progression salaires : onglet Augmentation

<b>Montant augmentation</b>	Saisissez le montant de l'augmentation de salaire applicable à cette règle de progression des salaires. Le paramètre d'augmentation varie en fonction de la méthode de calcul utilisée. Par exemple, si la méthode de calcul correspond à un pourcentage du niveau de salaire maximum, la valeur de ce champ affichera un pourcentage. Si la méthode de calcul correspond à un montant d'augmentation, la valeur sera un montant. Le code devise du plan de rémunération s'applique.
-----------------------------	--

### Echelons progression salaires : onglet Limites durée

(Facultatif) Ces limites correspondent à des règles secondaires qui peuvent être appliquées en plus des temps de base définis pour un échelon.

<b>Montant limite durée</b>	Pour les règles qui se fondent sur des horaires, saisissez une valeur numérique correspondant au nombre d'heures limite en fonction de la durée définie pour l'échelon.
<b>Unités limite durée</b>	Sélectionnez le type d'incrément utilisé pour la limite de la durée. Les valeurs disponibles sont les suivantes : <i>Jours, Mois, Semaines et Années</i> .
<b>Max. heures absence</b>	<p>Pour les règles qui se fondent sur des durées, saisissez le nombre d'heures d'absence admises à chaque échelon.</p> <p>Vous devez également définir et associer un accumulateur spécial de la Paie CAN/USA dans le champ Accum. abs.</p>

# Appliquer les règles de progression des salaires aux plans de rémunération

Accédez à la page Eléments échelon salaire.

Niveaux de salaireCatégories par défautEléments échelon salaireCritères d'avancement

Référentiel:SHAREPlan rémunération:KU01 USA Salary Administration Plan

Niveau salaire:001Heures standard:40.00Base salaire:Annuel

Niveau salaire

RechercherAfficher toutPremier1 sur 6Dernier

Date effet:01/01/2004Statut:Actif

Description:Standard Pay Grade 1Type incrémentation:Sur date

Echelon salaire

RechercherAfficher toutPremier1 sur 8Dernier

\*Echelon salaire:1Description échelon:Amnt Inc Elap Wks Appr Step 1

Devise:USDMois avant passage échelon >:1

Eléments salaire

*Code rémunération	Séq.	Détail	Rémunération	Devise	*Fréquence	% rém.	Gpe codes rém.	Pts	
NAHRLY	0	Détail	21.000000	USD	H				

Totaux

Rémunération horaire	Rémunération journalière	Rémunération mensuelle	Rémunération annuelle
21.000000	168.000	3,640.00	43,680.00

Australie

Page Eléments échelon salaire

**Important !** Avant de créer les échelons de salaire, vous devez définir les fourchettes de salaires en indiquant un montant minimum, moyen et maximum sur la page Niveaux de salaire.

## Niveau salaire

Accum. spécial

Affiche la valeur de l’accumulateur des heures qui reflète l’accumulateur des heures travaillées selon la règle de progression des salaires définie pour le plan de rémunération. Il ne s’applique que si la Paie CAN/USA est utilisée.

Générer échelons ou Régénérer échelons

Cliquez sur l’un de ces boutons pour calculer ou recalculer les échelons de salaire conformément aux règles de progression définies pour le plan de rémunération. Cliquez sur Afficher tout dans la zone de défilement **Echelon salaire** pour consulter le détail des échelons de salaire générés.

Le bouton Régénérer échelons apparaît à la place du bouton Générer échelons une fois que vous avez enregistré la page.

**Important !** Il est conseillé de régénérer les échelons si vous modifiez la règle de progression des salaires.

Règles progression salaires

Cliquez sur ce lien pour accéder à la page Règles progression salaires (Plans de rémunération 2) sur laquelle vous pouvez consulter les règles de progression des salaires associées au niveau de salaire.

## Echelon salaire

Vous pouvez ajouter manuellement des codes de rémunération d'éléments de paie si l'échelon les requiert en complément de ceux définis sur la règle de progression des salaires.

### Heures avant passage échelon >

Affiche le nombre d'heures que le salarié doit accumuler à cet échelon avant de pouvoir passer à l'échelon suivant.

## CHAPITRE 5

# Gérer les primes d'ancienneté

Ce chapitre présente le traitement de mise à jour des primes d'ancienneté et explique comment gérer les primes d'ancienneté.

---

## Comprendre le traitement de mise à jour des primes d'ancienneté

Beaucoup d'organisations versent une prime d'ancienneté à leurs salariés. L'ancienneté correspond au temps passé par une personne au sein d'une organisation.

Le traitement Mise à jour primes ancienneté permet d'ajouter et de mettre à jour les codes de rémunération liée à l'ancienneté dans la rémunération globale des salariés. Il permet également de déterminer si la rémunération globale de chaque salarié contient les codes de rémunération liée à l'ancienneté appropriés.

Si la rémunération globale d'un salarié contient un code de rémunération liée à l'ancienneté :

1. Le système détermine si l'ancienneté du salarié dans l'organisation est suffisante pour qu'il puisse passer au niveau d'ancienneté suivant.
2. Si le salarié remplit les conditions requises pour accéder au niveau d'ancienneté suivant, le système insère une nouvelle ligne d'emploi et ajoute une nouvelle rémunération globale qui reprend le code de rémunération liée à l'ancienneté et le montant de la rémunération prévue correspondant.

Si la rémunération globale d'un salarié ne contient pas de code de rémunération liée à l'ancienneté :

1. Le système insère une nouvelle ligne d'emploi contenant une action de type Changement rémunération et un nouveau motif d'action de type SEN (seniority = ancienneté).
2. Le système met à jour la rémunération globale du salarié pour ajouter le code de rémunération liée à l'ancienneté.

---

**Important !** Vous ne pouvez pas associer de matrices configurables à des codes de rémunération liée à l'ancienneté.

---

---

## Gérer les primes d'ancienneté

Les composants MàJ primes ancienneté (RUN\_CMP013) et Mise à jour droit à ancienneté (RUN\_CMP014) vous permettent de gérer les primes d'ancienneté.

Pour gérer les primes d'ancienneté :

1. Exécutez le traitement Mise à jour primes ancienneté (CMP013) pour ajouter et mettre à jour les codes de rémunération liée à l'ancienneté dans la rémunération globale des salariés.

Vous pouvez également ajouter manuellement des codes de rémunération liée à l'ancienneté à la rémunération globale des salariés. Même si vous ajoutez ces codes manuellement, c'est le traitement Mise à jour primes ancienneté (CMP013) qui les met à jour.

2. Exécutez le traitement Mise à jour droit ancienneté (CMP014S) pour déterminer si les salariés satisfont toujours aux conditions requises pour bénéficier des éléments de prime d'ancienneté.

Si un salarié ne satisfait plus aux conditions requises pour bénéficier de cette prime, le système supprime le code de rémunération liée à l'ancienneté de la rémunération globale de ce salarié. Toutefois, il ne supprime pas les codes de rémunération liée à l'ancienneté qui avaient été ajoutés manuellement.

3. Générez l'état Eléments prime ancienneté multiples, consultez la liste des dossiers d'emploi de salariés associés à plusieurs codes de rémunération liée à l'ancienneté et déterminez si les éléments de prime d'ancienneté sont appropriés.

Ce chapitre présente le traitement Mise à jour primes ancienneté, répertorie les conditions préalables et explique comment :

- Mettre à jour les éléments de prime d'ancienneté.
- S'assurer que les salariés remplissent les conditions requises pour bénéficier des éléments de prime d'ancienneté.

## Conditions préalables

Vous devez avoir créé des codes de rémunération liée à l'ancienneté en associant des codes de rémunération à une catégorie de codes de rémunération liée à l'ancienneté sur la page Codes rémunération.

### Voir aussi

[Chapitre 2, "Paramétrer la gestion de la rémunération," Définir des codes de rémunération, page 8](#)

## Pages utilisées pour gérer les primes d'ancienneté

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
MàJ primes ancienneté - Primes ancienneté	RUNCTL_SENPAY2	Gestion du personnel, Traitements collectifs, Traitement ancienneté, MàJ primes ancienneté	Ajouter et mettre à jour des éléments de prime d'ancienneté dans la rémunération globale des salariés.
MàJ droit ancienneté - Primes ancienneté , Eléments prime anc. multiples	RUNCTL_SENPAY	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion du personnel, Traitements collectifs, Traitement ancienneté, MàJ droit ancienneté</li> <li>Gestion du personnel, Traitements collectifs, Traitement ancienneté, Eléments prime anc. multiples</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Exécuter le traitement MàJ droit à ancienneté (HR_CMP014) pour s'assurer que les salariés remplissent toujours les conditions requises pour bénéficier des éléments de prime d'ancienneté.</li> <li>Générer l'état Eléments prime ancienneté multiples (PER044) pour consulter la liste des dossiers d'emploi de salariés associés à plusieurs codes de rémunération liée à l'ancienneté.</li> </ol>

### Voir aussi

*PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH*, "Principes généraux des états de PeopleSoft SIRH," PER044 - Eléments prime anc. multiples - Etat de base

## Mettre à jour les éléments de prime d'ancienneté

Accédez à la page MàJ primes ancienneté - Primes ancienneté.

Page MàJ primes ancienneté - Primes ancienneté

### Mettre à jour lignes futures

Cochez cette case pour mettre à jour les lignes à date d'effet future (lignes dont la date d'effet est postérieure à la valeur En date du) en plus de celles déjà ajoutées ou corrigées.

### Ne pas assimiler changements

Cochez cette case si vous ne souhaitez pas que le système modifie les codes de rémunération assimilables si le montant du salaire par défaut change.

Cette option s'applique uniquement aux salariés qui ont une rémunération cible et qui sont affectés à un plan de rémunération pour lequel l'option Prime calculée automatiquement est activée.

### Traitement

Sélectionnez **Code rémunération** ou **Code groupe** comme critère d'exécution du traitement MàJ primes ancienneté (HR\_CMP013).

**Code rémunération** : le traitement ajoute ou met à jour les codes de rémunération liée à l'ancienneté dans la rémunération globale de tous les salariés au sein des groupes associés aux codes répertoriés sur la page. Si aucun code de rémunération liée à l'ancienneté n'est associé à un code groupe, le traitement crée ou met à jour les codes de rémunération liée à l'ancienneté dans la rémunération globale de tous les salariés.

**Code groupe** : le traitement crée ou met à jour les codes de rémunération liée à l'ancienneté dans la rémunération globale de tous les salariés associés aux groupes répertoriés sur la page.

### Code rémunération

Ce champ est accessible lorsque vous sélectionnez l'option **Code rémunération** dans le cartouche **Traitement**. Sélectionnez un ou plusieurs codes de rémunération. Insérez des lignes si vous devez exécuter le traitement pour plusieurs codes de rémunération liée à l'ancienneté.

### Code groupe

Ce champ est accessible lorsque vous sélectionnez l'option **Code groupe** dans le cartouche **Traitement**. Sélectionnez un ou plusieurs codes groupe.

Insérez des lignes si vous devez exécuter le traitement pour plusieurs codes groupe. Le système n'affiche que les groupes pour lesquels vous disposez des droits d'accès.

## **Exécuter le traitement de mise à jour des primes d'ancienneté**

Pour exécuter le traitement de mise à jour des primes d'ancienneté :

1. Exécutez le traitement Application Engine HR\_CMP013.  
Ce traitement recherche les salariés qui répondent aux critères définis dans les paramètres du contrôle d'exécution et charge les données afférentes dans une table temporaire.
2. Générez l'état SQR CMP013 pour consulter les données chargées par le traitement Application Engine.
3. Exécutez le traitement Application Engine HR\_CMP013\_CI pour charger les données sur les pages de données d'emploi des salariés.

### **Voir aussi**

*PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Salaires*, "Paramétrer la gestion des salaires," Définir les caractéristiques du plan de rémunération

*PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH*, "Paramétrer et utiliser les définitions de groupe," Paramétrer la sécurité de groupe

*PeopleBook Enterprise PeopleTools : PeopleSoft Process Scheduler*

## **S'assurer que les salariés remplissent les conditions requises pour bénéficier des éléments de prime d'ancienneté**

Accédez à la page MàJ droit ancienneté - Primes ancienneté.

Primes ancienneté

Ctrl exé.: SENPAY
[Gestionnaire des états](#)
[Console de traitements](#)

Exé.

Paramètres

En date du: 11/01/2004 
☐ Mettre à jour lignes futures  
☐ Ne pas assimiler changements

Traitement

☒ Code rémunération
☐ Code groupe
☐ Tous

Rémunération

[Rechercher](#) | [Afficher tout](#)
Premier 1 sur 1 Dernier

KJ0002

Age Pay

Groupe

[Rechercher](#) | [Afficher tout](#)
Premier 1 sur 1 Dernier

Page MàJ droit ancienneté - Primes ancienneté

### Traitement

Sélectionnez **Tous** pour générer l'état pour tous les salariés.

Si un salarié ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de la prime d'ancienneté, le traitement met à jour la rémunération globale de celui-ci en supprimant les codes de rémunération liée à l'ancienneté. Toutefois, le traitement ne supprime pas les codes qui ont été ajoutés manuellement.

**Remarque :** tous les autres champs de cette page sont identiques à ceux de la page MàJ primes ancienneté - Primes ancienneté.

## Exécuter le traitement de mise à jour du droit à l'ancienneté

Pour exécuter le traitement de mise à jour du droit à l'ancienneté :

1. Exécutez le traitement Application Engine HR\_CMP014.  
Ce traitement recherche les salariés qui répondent aux critères définis dans les paramètres du contrôle d'exécution et charge les données afférentes dans une table temporaire.
2. Générez l'état SQR CMP014S pour consulter les données chargées par le traitement Application Engine.
3. Exécutez le traitement Application Engine HR\_CMP014\_CI pour charger les données sur les pages de données d'emploi des salariés.

### Voir aussi

Chapitre 5, "Gérer les primes d'ancienneté," Mettre à jour les éléments de prime d'ancienneté, page 39

## CHAPITRE 6

# Actualiser les informations sur la rémunération des salariés

Ce chapitre présente les valeurs par défaut de rémunération et de plan de rémunération et explique comment actualiser la rémunération globale des salariés.

---

## Comprendre les valeurs par défaut de la rémunération

Lorsque vous embauchez un salarié ou que vous mettez à jour le dossier d'emploi d'un salarié, le système insère les données de rémunération par défaut dans ce dossier ou laisse les champs de rémunération à blanc pour une saisie manuelle ultérieure. L'origine de la rémunération par défaut dépend de la manière dont vous avez défini les valeurs par défaut du plan de rémunération et/ou de la nature de la modification apportée aux données d'emploi du salarié.

### Modifier la rémunération globale

Lorsque vous procédez à la modification d'un élément du dossier d'emploi d'un salarié qui a une incidence sur la rémunération, le système réinitialise les éléments de rémunération lorsque vous cliquez sur le bouton **Éléments paie par défaut** de la page **Données emploi - Rémunération**. Le système effectue les tâches suivantes :

- Il applique les valeurs par défaut de code de rémunération, à l'exclusion des primes d'ancienneté, en se fondant sur les valeurs par défaut en cours.

Vous définissez ces valeurs lorsque vous paramétrez les valeurs par défaut des éléments régis par des règles.

- Il applique les valeurs par défaut de code de rémunération, à l'exclusion des primes d'ancienneté, en se fondant sur une matrice de rémunération.

Vous pouvez associer une matrice de rémunération lorsque vous paramétrez les valeurs par défaut des éléments régis par des règles.

- Il remplace les mises à jour manuelles des éléments par défaut par les valeurs par défaut en cours.
- Il remplace les valeurs par défaut des éléments qui ne peuvent pas être actualisés par les valeurs par défaut en cours.
- Il recalcule tous les champs relatifs à la rémunération du dossier d'emploi, tels que les champs relatifs à la rémunération, à la fréquence de la rémunération (annuelle, horaire ou journalière), au ratio comparatif, etc.

Si vous ne cliquez pas sur le bouton **Éléments paie par défaut** après avoir mis à jour des champs de données d'emploi pertinents, le système émet un message d'avertissement lorsque vous tentez d'enregistrer vos nouvelles données. Cliquez sur **Annuler** et accédez à la page Rémunération, puis cliquez sur le bouton **Éléments paie par défaut** et effectuez manuellement toutes les modifications requises. Si vous ne cliquez pas sur le bouton **Éléments paie par défaut**, la rémunération globale ne sera réinitialisée qu'au prochain déclenchement de la logique d'éléments par défaut (soit en cliquant sur le bouton susmentionné, soit via un traitement de mise à jour par lots).

## Recalculer la rémunération

Cliquez sur le bouton Calculer rémunération (de la page Rémunération) pour que le système recalcule la rémunération du salarié sans appliquer ou remplacer les valeurs par défaut des codes de rémunération. Vous devez effectuer ce nouveau calcul si vous avez ajouté manuellement de nouveaux éléments ou si vous avez modifié les valeurs des éléments existants de l'enregistrement de la rémunération du salarié. Vous ne pouvez pas sauvegarder l'enregistrement après avoir modifié les éléments de paie du salarié sans recalculer sa rémunération.

---

## Comprendre les valeurs par défaut de la rémunération associée à un plan de rémunération

Vous indiquez le plan de rémunération, le niveau de salaire et l'échelon d'un salarié ainsi que la convention collective à laquelle il est rattaché sur les pages Plan de rémunération et Convention collective du composant Données emploi. Lorsque vous embauchez un nouveau salarié ou procédez à la modification du dossier d'emploi d'un salarié, le système renseigne les données de plan de rémunération par défaut dans ce dossier ou laisse les champs relatifs au plan de rémunération à blanc pour une saisie manuelle. L'origine de la rémunération par défaut dépend de la manière dont vous avez défini les valeurs par défaut du plan de rémunération et/ou de la nature de la modification apportée à l'emploi.

### Voir aussi

*PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Salaires*, "Préface PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines : Gestion des Salaires"

## Paramétrer les valeurs par défaut des plans de rémunération

Utilisez l'interface de composant LOCATION\_TABLE pour charger les données dans les tables de ces interfaces de composant.

Vous pouvez affecter des plans de rémunération, des niveaux et des échelons de salaire par défaut à un salarié en suivant une ou plusieurs des procédures suivantes :

- Associer le plan de rémunération à un lieu de travail sur la page Profil lieu de travail.
- Associer le plan de rémunération à un code emploi sur la page Codes emploi - Rémunération par défaut.

Si aucun plan de rémunération n'est associé au lieu de travail saisi sur la page Données emploi - Lieu de travail, le système utilise le plan de rémunération (ainsi que l'échelon et le niveau de salaire, le cas échéant) associé au code emploi que vous avez saisi sur la page Données emploi - Données emploi.

- Affecter directement le plan de rémunération au salarié sur la page Données emploi - Plan de rémunération.

Vous pouvez saisir directement un plan de rémunération sur la page Données emploi - Plan de rémunération si un code emploi est associé au lieu de travail ou au code emploi sélectionné. Vous pouvez également remplacer toute valeur par défaut relative au plan de rémunération, échelon ou niveau de salaire.

- Associer le plan de rémunération à une convention collective sur la page Catégories par défaut.
- Affecter le plan de rémunération associé à une convention collective directement au salarié sur la page Données emploi - Convention collective.

Le système vérifie que la combinaison plan de rémunération/échelon/niveau de salaire que vous avez saisie dans le composant Données emploi est valide et existe bien dans le système. Dans le cas contraire, il émet un message d'avertissement.

---

**Remarque :** si vous souhaitez utiliser la fonctionnalité relative aux éléments de paie par défaut pour que le système renseigne automatiquement la rémunération correspondant aux éléments propres à l'échelon dans les données d'emploi, sélectionnez l'option Plan rémun. multi-échelons de la page Table d'installation - Options SIRH.

---

Lorsque vous cliquez sur le bouton Eléments de paie par défaut, le système renseigne automatiquement les champs relatifs aux éléments d'échelon ainsi que d'autres champs de rémunération en leur attribuant les valeurs par défaut. Seules les valeurs de plan de rémunération par défaut s'appliquent quand vous modifiez les champs relatifs au lieu de travail ou à l'emploi.

### Valeurs par défaut des plans de rémunération à l'embauche

A l'embauche d'un salarié, le système insère les valeurs de plan de rémunération par défaut suivantes :

- Si vous avez associé un plan de rémunération au lieu de travail sélectionné sur la page Données emploi - Lieu de travail, le plan de rémunération est automatiquement renseigné sur la page Données emploi - Plan de rémunération.
- Si vous avez associé un plan de rémunération au code emploi sélectionné sur la page Données emploi - Données emploi mais *pas* au lieu de travail sélectionné, le système insère le plan de rémunération (niveau et échelon compris, le cas échéant) sur la page Données emploi - Plan de rémunération et laisse les champs de données de rémunération à blanc pour une saisie ultérieure.
- Si un plan de rémunération est associé à la fois à un code emploi et à un lieu de travail, le système utilise la valeur par défaut associée au lieu de travail sélectionné.
- Si aucun plan de rémunération n'est associé à un code emploi ou à un lieu de travail, le système laisse les champs relatifs au plan de rémunération, au niveau et à l'échelon de salaire à blanc pour une saisie ultérieure.
- Vous pouvez remplacer les valeurs par défaut du plan de rémunération, sous réserve que les nouvelles valeurs soient valides.

---

**Remarque :** si vous n'avez pas associé de plan de rémunération au code emploi ou au lieu de travail mais que vous avez associé un code de rémunération de base au code emploi, le système insère les données du code de rémunération de base lorsque vous cliquez sur le bouton Eléments paie par défaut sur la page Données emploi - Rémunération.

---

### Valeurs par défaut des plans de rémunération après embauche

Lorsque vous saisissez un nouveau lieu de travail dans le dossier d'emploi d'un salarié existant, le système applique les valeurs par défaut suivantes :

- Si un plan de rémunération est associé au nouveau lieu de travail, le système compare les valeurs de niveau de salaire et d'échelon existantes aux valeurs correspondantes du plan de rémunération.

Si le niveau de salaire et l'échelon sont valides pour le plan de rémunération associé au nouveau lieu de travail, le système insère le nouveau plan de rémunération sur la page Données emploi - Plan de rémunération.

- Si le niveau de salaire et l'échelon ne sont *pas* valides pour le plan de rémunération du nouveau lieu de travail, le système conserve la valeur du plan de rémunération existant. Cela permet de s'assurer que le salarié ne sera pas involontairement dépourvu d'un plan de rémunération.

Si vous souhaitez modifier, lors de la mise à jour, le niveau de salaire et l'échelon, vous devez remplacer le plan de rémunération par un autre plan comprenant les nouvelles valeurs.

Lorsque vous saisissez un nouveau code emploi dans le dossier d'emploi d'un salarié existant, le système applique les valeurs par défaut suivantes :

- Si un plan de rémunération est associé au nouveau code emploi mais pas au lieu de travail, le système insère les données de plan de rémunération, de niveau de salaire et d'échelon associées au code emploi.
- Le système n'insère pas le code de rémunération de base associé au nouveau code emploi mais insère les données de rémunération par défaut de la ligne de données précédente.

---

**Remarque :** lorsque vous cliquez sur le bouton Eléments paie par défaut, le système n'ajoute pas les données de code de rémunération de base associées au nouveau code emploi au dossier d'emploi existant. Il ne les intègre que lorsque vous créez un nouveau dossier d'emploi (c'est-à-dire au moment de l'embauche d'un nouveau salarié).

---

## Actualiser la rémunération globale des salariés

Pour actualiser la rémunération globale des salariées, utilisez le composant Actualiser rémunération (RUN\_CMP015).

Le traitement Application Engine Actualiser rémun. salarié (HR\_CMP015) permet de mettre à jour la rémunération globale des salariés. Ce traitement recalcule la rémunération en fonction des valeurs actuelles du système et renseigne automatiquement le montant correct de la rémunération en ajoutant une nouvelle ligne d'emploi (sauf en l'absence de toute modification de rémunération du salarié). Le traitement remplace également les modifications saisies manuellement par les nouvelles valeurs par défaut.

### Comprendre le traitement Actualiser rémun. salarié

Le traitement Actualiser rémun. salarié procède de la même façon que le processus déclenché par le bouton Eléments paie par défaut de la page Rémunération. La différence tient au fait que vous pouvez mettre à jour plusieurs enregistrements à la fois.

Le traitement Actualiser rémun. salarié :

- Insère une nouvelle ligne d'emploi lorsque vous sélectionnez l'option Ajout nouvelle date effet à associer à la date d'effet que vous avez saisie dans le champ En date du.
- Met à jour la ligne d'emploi en vigueur à la date que vous avez choisie dans le champ En date du.
- Met à jour toute ligne ultérieure lorsque vous cochez la case Mettre à jour lignes futures. (Les lignes sont dites "futures" lorsqu'elles entrent en vigueur après la date saisie dans le champ En date du).

### Voir aussi

Chapitre 3, "Définir les rémunérations et les valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles," Comprendre les valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles, page 17

Page utilisée pour actualiser la rémunération globale des salariés

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Actualiser rémun. salarié	RUNCTL_CMP015	Gestion du personnel, Traitements collectifs, Actualiser rémunération	Actualiser la rémunération globale de plusieurs salariés à la fois avec les valeurs par défaut en vigueur et imprimer un état qui affiche les données des rémunérations précédentes et actuelles des salariés concernés.

Exécuter le traitement Actualiser rémun. salarié

Accédez à la page Actualiser rémun. salarié.

Actualiser rémun. salarié

Ctrl exé.: PS1

[Gestionnaire des états](#)

[Console de traitements](#)

Exé.

Cd langue: Anglais

Paramètres état

En date du: 10/01/2004

☒ Ajout nouvelle date effet

☐ Correction infos actuelles

☐ Mettre à jour lignes futures

☐ Ne pas assimiler changements

Traitement

☒ Code groupe

☐ Tous

Code groupe

Rechercher

Premier

1 sur 1

Dernier

KUALLUS

All US Employees

Page Actualiser rémun. salarié

Paramètres état

- En date du et Correction infos actuelles**

Sélectionnez cette option pour mettre à jour et remplacer les données du dossier d'emploi des salariés. Le système met à jour le dossier en vigueur à la date que vous saisissez dans le champ En date du.
- En date du et Ajout nouvelle date effet**

Sélectionnez ces options pour insérer une nouvelle ligne à date d'effet utilisant la date saisie dans le champ En date du comme date de référence. Par exemple, vous saisissez 01/01/2003 dans le champ **En date du** et exécutez le traitement. Le traitement ajoute une nouvelle ligne d'emploi qui prend effet au 01/01/2003. S'il existe déjà un dossier associé à cette date d'effet, le système insère une ligne à cette date et lui affecte un numéro de séquence.

- Mettre à jour lignes futures** Cochez cette case pour mettre à jour les lignes à date d'effet future en plus de celles déjà ajoutées ou corrigées. (Les lignes à date d'effet future se définissent comme des lignes dont la date d'effet est postérieure à la valeur du champ En date du).
- Ne pas assimiler changements** Cochez cette case pour que les codes de rémunération assimilables ne soient pas modifiés si le montant de la rémunération par défaut change.
- Cette option ne s'applique qu'aux salariés pour lesquels une rémunération cible a été définie et qui sont affectés à un plan de rémunération pour lequel l'option Prime calculée automatiquement est activée.

## Traitement

- Code groupe** Sélectionnez cette option pour exécuter le traitement par code groupe. Le traitement de mise à jour sélectionne tous les salariés associés au code groupe indiqué.
- Tous** Sélectionnez cette option pour traiter tous les salariés pour lesquels vous disposez des droits d'accès.

## Exécuter le traitement Actualiser rémun. salarié et générer l'état correspondant

Pour exécuter ce traitement, sélectionnez le traitement Application Engine Actualiser rémun. salarié (HR\_CMP015) sur la page Demande Ordonnanceur de traitements.

Après avoir exécuté ce traitement, vous pouvez générer l'état Actualiser rémun. salarié (CMP015) pour consulter les données qui ont été mises à jour. L'état affiche les données des rémunérations précédentes et actuelles des salariés concernés.

## Voir aussi

*PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Salaires*, "Paramétrer la gestion des salaires," Définir les caractéristiques du plan de rémunération

# Glossaire des termes PeopleSoft Enterprise

<b>absence</b>	Définit les conditions à remplir pour qu'un salarié ait droit à des congés payés.
<b>accès en mode consultation</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, un type de droit d'accès permettant à l'utilisateur de consulter uniquement les données.</p> <p>Voir aussi <i>accès en mode mise à jour</i>.</p>
<b>accès en mode mise à jour</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, type de droit d'accès permettant à l'utilisateur de modifier et de mettre à jour des données.</p> <p>Voir aussi <i>accès en mode consultation</i>.</p>
<b>accumulateur</b>	Un accumulateur permet d'enregistrer des valeurs cumulées d'éléments définis au moment où ils sont traités. Vous pouvez cumuler une seule ou plusieurs valeurs dans le temps. Par exemple, un accumulateur pourrait être composé de toutes les déductions volontaires ou de toutes les déductions de l'entreprise, permettant ainsi de cumuler les montants. Il offre une souplesse maximale pour les périodes et les valeurs cumulées.
<b>acheteur</b>	Dans PeopleSoft Enterprise eSettlements, organisation (ou entité, par opposition à un individu) effectuant des transactions avec des fournisseurs dans le système. Un acheteur crée des paiements pour les achats effectués dans le système.
<b>acquisition de données</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, processus au cours duquel des transactions brutes sont obtenues auprès de systèmes source externes pour alimenter le magasin de données (ODS).
<b>action commerciale</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, type de remise spécifique, associé à une promotion commerciale (remise sur facture, remise arrière, rabais ou paiement forfaitaire) qui détermine les performances requises pour bénéficier de la remise. Dans votre domaine d'activité, vous parlez peut-être d'offre, de remise, d'événement commercial, d'événement ou de stratégie.
<b>activité</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, instance d'un article de catalogue auquel un stagiaire peut s'inscrire. L'activité définit des informations telles que le détail des coûts associés à l'offre, les limites et les délais d'inscription, ainsi que le nombre des places disponibles sur liste d'attente.</p> <p>Dans PeopleSoft Enterprise Performance Management, travail d'une organisation et ensemble des actions utilisées pour le calcul des coûts par activité.</p> <p>Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de Projets, unité de travail fournissant une répartition encore plus approfondie des projets, jusqu'à des tâches spécifiques généralement.</p> <p>Dans le workflow PeopleSoft, transaction spécifique qu'il peut être nécessaire d'effectuer dans un processus de gestion. Comme l'activité est composée des étapes utilisées pour effectuer une transaction, on l'appelle également schéma d'étapes.</p> <p>Nom d'un sous-ensemble d'un processus de gestion détaillé. Une activité peut correspondre à une transaction, à une tâche ou à une action d'un processus de gestion.</p>
<b>administration fiscale</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, élément défini par l'utilisateur qui combine une description, un pourcentage d'imposition, un type de compte, un type de pièce et un profil de service.

<b>adresse temporaire</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, adresse temporairement en vigueur pour une même durée et à une même période de l'année jusqu'à modification ou suppression de celle-ci.
<b>affectation de transaction</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, traitement identifiant le responsable de la transaction. Lorsqu'une transaction brute provenant d'un lot est affectée à un contexte de plan, elle est copiée dans les tables de transaction du module.
<b>agence de voyage</b>	Dans PeopleSoft Gestion des Frais, agent de voyage employé par l'entreprise.
<b>ajustements de prix</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, remise ou majoration qu'un soumissionnaire peut appliquer en fonction de la quantité attribuée.
<b>Application Messaging</b>	PeopleSoft Application Messaging permet aux applications d'une famille de produits PeopleSoft Enterprise de communiquer de manière synchrone et asynchrone avec d'autres applications PeopleSoft Enterprise. Un message d'application définit les enregistrements et les champs de publication ou de souscription.
<b>applications émanant d'un tiers</b>	Société ou fournisseur possédant une connaissance approfondie des produits PeopleSoft Enterprise et dont les produits et les intégrations sont certifiés et compatibles avec les applications PeopleSoft Enterprise.
<b>approvisionnement par région</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Achats, permet de gérer, d'afficher et de sélectionner le fournisseur et la structure de tarification appropriés en fonction d'un modèle d'approvisionnement par région où sont regroupés tous les sites destinataires. L'approvisionnement peut se faire à un niveau supérieur au site destinataire.
<b>arbre</b>	Représentation graphique hiérarchisée des relations entre toutes les entités comptables contenues dans les applications PeopleSoft Enterprise (par exemple : départements de l'entreprise, projets, groupes d'états et numéros de compte). Un arbre définit les hiérarchies de regroupement.
<b>arbre des informations relatives au répertoire</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Directory Interface, représente la structure hiérarchique d'un répertoire.
<b>arbre détaillé dynamique</b>	Arbre qui extrait ses données de détail (détails dynamiques) directement d'une table de la base de données, et non d'une fourchette de valeurs définies par l'utilisateur.
<b>arbre orienté noeud</b>	Arbre fondé sur une structure détaillée mais sans utilisation des valeurs de détail.
<b>arbre récapitulatif</b>	Arbre utilisé pour regrouper les comptes de chaque type d'état dans les livres agrégés. En effet, les arbres récapitulatifs permettent de définir des arbres d'arbres. Dans un arbre récapitulatif, les valeurs de détail sont en fait des noeuds d'un arbre détaillé ou d'un autre arbre récapitulatif (appelé aussi arbre de <i>base</i> ). La structure d'un arbre récapitulatif indique toutes les données à partir desquelles les arbres récapitulatifs doivent être construits.
<b>article</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Stocks, bien corporel stocké dans une entité (expédié depuis un entrepôt).</p> <p>Dans PeopleSoft Enterprise Planification de la Demande, Planification Règles de Stocks et Supply Planning, article non stocké destiné à la planification uniquement. Il peut représenter une famille ou un groupe d'articles stockés. Il peut être associé à une nomenclature (Nmcl) ou une gamme de planification ou être un composant d'une nomenclature de planification. Un article de planification ne peut pas être défini sur une nomenclature ou une gamme de production ou de bureau d'études. Il ne peut pas non plus être un composant en production. La quantité en stock n'est pas mise à jour.</p>

<b>article du catalogue</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, sujet spécifique qu'un stagiaire peut étudier. Par exemple, Introduction à Microsoft Word. Un article de catalogue comporte des données générales sur le sujet, ainsi que le code formation, la description, la catégorie, les mots clés et les modes de prestation. Un article de catalogue peut correspondre à plusieurs activités de formation.
<b>attestation</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, type d'attestation indiquant s'il s'agit du donateur principal d'un engagement financier ou si celui-ci partage le crédit d'une donation dans PeopleSoft Enterprise Contributor Relations. Les donateurs principaux reçoivent un crédit total dont le pourcentage doit être égal à 100. Les donateurs qui partagent le crédit reçoivent un crédit partiel. Les établissements peuvent également définir d'autres valeurs types de reconnaissance par quote-part, telles qu'un avis de crédit ou une contribution de crédit.
<b>attributs de sous-groupe client</b>	Valeur regroupant les clients dans des divisions pour lesquelles vous pouvez générer historiques, balances âgées, événements et profils détaillés.
<b>autorisation</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, période de temps pendant laquelle une approbation de participation à une initiative ou à une action est accordée à un mécène dans PeopleSoft Enterprise Contributor Relations. Les autorisations permettent d'éviter que les responsables du développement effectuent plusieurs demandes à un mécène au cours de la même période.
<b>AVE</b>	Abréviation d' <i>article à valeur établie</i> . Terme faisant référence aux produits ou aux groupes de produits dont le prix de vente ne peut être ni diminué ni augmenté.
<b>bail</b>	Dans PeopleSoft Gestion Immobilière, contrat de location entre un propriétaire et un locataire, par lequel un locataire loue l'intégralité ou une partie d'un bien immobilier moyennant le paiement d'un loyer au propriétaire.
<b>base de données d'analyse</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, tables de la base de données où de gros volumes d'informations sur les étudiants sont stockés lesquelles n'apparaissent pas toujours dans des formats d'états standard. Ces tables contiennent les clés de tous les objets d'un état susceptibles d'être utilisés par un programme d'application pour référencer d'autres objets de dossier d'étudiant non répertoriés dans l'état imprimé. La base de données d'analyse contient, par exemple, les données sur les cours qui sont pris en compte pour satisfaire des critères mais qui sont rejetés. Celle-ci contient même les informations sur les cours qui répondent ou dépassent les exigences définies dans les limites globales. Une base de données d'analyse est utilisée dans PeopleSoft Enterprise Conseil Pédagogique.
<b>besoin</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, différence entre le coût de participation (CDP) et la contribution familiale prévue (CFP). Il s'agit de l'écart entre le coût de fréquentation de l'école et les ressources de l'étudiant. Le package d'aides financières est calculé en fonction du montant des besoins financiers. Le processus de détermination des besoins d'un étudiant est appelé <i>analyse des besoins</i> .
<b>bon de travail</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Achat de Prestations, permet à une entreprise de créer des transactions de type ressource ou livrable. Le bon de travail indique les termes et conditions de l'embauche du prestataire de services. Lorsqu'un prestataire de services est embauché, il enregistre les heures effectuées et l'avancement par rapport au bon de travail.
<b>branche</b>	Noeud d'arbre dont les valeurs sont cumulées au niveau des noeuds situés plus haut dans la hiérarchie qui a été définie à l'aide de l'outil PeopleSoft Gestionnaire d'arbres.

<b>caisse</b>	Répertoire d'enregistrement des règlements effectués localement.
<b>campus</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, entité généralement associée à une unité administrative physique distincte, appartenant à un établissement d'enseignement, utilisant un catalogue de cours unique et produisant un relevé de notes commun au sein d'un même cursus universitaire.
<b>canal</b>	Dans PeopleSoft MultiChannel Framework, événement de courrier électronique ou de chat, événement vocal (CTI [couplage téléphone - informatique]), ou générique.
<b>catalogue des paramètres de configuration</b>	Permet de configurer un système externe associé à PeopleSoft Enterprise. Par exemple, un tel catalogue peut contenir les paramètres de configuration et de communication d'un serveur externe.
<b>catégorie</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, regroupement générique sous lequel des commentaires et des communications (contextes) spécifiques sont affectés. Des codes de catégorie sont également rattachés aux groupes d'accès 3C afin que vous puissiez affecter des droits de mise à jour ou de consultation uniquement aux différentes fonctions.
<b>catégorie comptable</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Performance Management, la catégorie comptable définit la manière dont une ressource est traitée dans le cadre des pratiques comptables communément admises. La catégorie Stocks indique si une ressource fait partie d'un compte de bilan (de stocks ou d'immobilisations, par exemple), tandis que la catégorie Hors Stocks indique que la ressource est traitée comme une charge de la période pendant laquelle elle est survenue.
<b>catégorie de produit</b>	Indique une application de la suite de produits PeopleSoft Enterprise Incentive Management. Chaque transaction de ce module est associée à une catégorie de produit.
<b>catégorie de traitement</b>	Dans PeopleSoft Ordonnanceur de traitements, traitements regroupés dans le cadre de la définition des priorités et de la répartition de la charge du serveur.
<b>catégorisation</b>	Associe les offres partenaire aux offres catalogue et les regroupe dans des catégories du catalogue d'entreprise.
<b>chargement</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Stocks, groupe de biens expédiés ensemble. La gestion des chargements est une fonction de PeopleSoft Enterprise Gestion des Stocks qui permet d'effectuer le suivi du poids, du volume et de la destination d'une expédition.
<b>cible</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, segment de la base de données se rapportant à une initiative ou à une organisation membre fondée sur des attributs de mécénat plutôt que sur une structure payante. '65 and Undergraduate Arts & Sciences' est un exemple type de cible.
<b>classe d'immobilisation</b>	Groupe d'immobilisations utilisé pour la génération d'états. Associée à la catégorie d'immobilisations, elle permet d'affiner la classification des immobilisations.
<b>clé</b>	Un ou plusieurs champs identifiant de manière unique chaque ligne d'une table. Certaines tables ne comportent qu'un champ clé, alors que d'autres nécessitent une combinaison.
<b>clé comm.</b>	Voir <i>clé de communication</i> .
<b>clé de communication</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, code unique pour la saisie d'une combinaison de champs : la catégorie de communication, le contexte de communication, le mode de communication, la direction de communication et le code

	lettre standard. Les clés de communication (également intitulées <i>clés comm.</i> ou <i>clés raccourcis de communication</i> ) peuvent être créées pour l'exécution de traitements en arrière-plan et pour des utilisateurs spécifiques.
<b>clé de la règle de tarification</b>	Champs disponibles pour établir les conditions de la règle de tarification (utilisées pour sélectionner les transactions correspondantes).
<b>clé raccourci de communication</b>	Voir <i>clé de communication</i> .
<b>client à court terme</b>	Client hors système intégré lors de la saisie des commandes à l'aide d'un modèle.
<b>code contrôle d'exécution</b>	Code unique qui associe l'utilisateur à ses propres entrées dans la table des contrôles d'exécution.
<b>code de checklist</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, un code représentant une liste d'éléments d'actions planifiés ou terminés pouvant être affectés à un membre du personnel, à un bénévole ou à une unité. Une checklist vous permet de visualiser toutes les affectations d'actions sur une page.
<b>code lettre standard</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, code lettre standard permettant d'identifier chaque modèle de lettre disponible dans les fonctions de fusion de la messagerie. Chaque lettre générée dans le système doit avoir un code d'identification de lettre standard.
<b>codes d'accès aux services</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, indique les services pouvant être refusés ou fournis à un individu. Un code d'accès aux services négatif indique une suspension afin d'empêcher un individu de recevoir les services désignés, tels que le droit à l'encaissement de chèques ou l'inscription à des cours. Un code d'accès aux services positif désigne les services spécifiques auxquels un individu peut prétendre, tels que le service front-of-line ou les services destinés aux étudiants handicapés.
<b>cohorte</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, niveau le plus haut de la structure de classification à trois niveaux que vous définissez pour la gestion des inscriptions. Vous pouvez définir un niveau de cohorte, l'associer à d'autres niveaux, puis paramétrer des numéros identifiant un objectif d'inscrits.  Voir aussi <i>population</i> et <i>panel</i> .
<b>collaborateur</b>	Personne faisant partie des effectifs : salarié ou collaborateur occasionnel.
<b>collection</b>	Pour lancer une recherche Verity dans un ensemble de documents, vous devez tout d'abord créer au moins une collection. Il s'agit d'un ensemble de répertoires et de fichiers qui permet aux utilisateurs de faire appel au moteur de recherche Verity pour trouver et afficher rapidement des documents source répondant aux critères de leur recherche. Une collection est une somme de statistiques et de pointeurs vers des documents source enregistrés dans un format propriétaire sur un serveur de fichiers. Une collection ne pouvant stocker que les données d'un seul emplacement, PeopleTools gère un ensemble de collections (une par code langue) pour chaque élément de l'index de recherche.
<b>communication conjointe</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, lettre adressée conjointement à deux personnes. Par exemple, une lettre peut être adressée à M. Sudhir Awat et à Mme Samantha Mortelli. Un lien doit être établi entre ces deux personnes dans la base de données et au moins une des deux personnes doit être identifiée par un code dans la base de données.

<b>composante universitaire</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, une entité faisant partie d'une structure administrative au sein d'un établissement d'enseignement. Au niveau le plus bas, une composante universitaire peut correspondre à un département. Au niveau le plus haut, une composante universitaire peut correspondre à une division.
<b>composantes d'évaluation</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, variables utilisées avec l'éditeur d'équations pour extraire des populations données.
<b>composants de formation</b>	<p>Une interface de composants est un ensemble d'interfaces de programmation d'applications (API) que vous pouvez utiliser, à l'aide d'un programme et non d'un client PeopleSoft, pour accéder et modifier des données d'une base de données PeopleSoft Enterprise.</p> <p>Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, blocs constitutifs des activités de formation. PeopleSoft Enterprise Learning Management prend en charge six catégories principales de composants de formation : fondé sur le web, session, via le web, test, enquête et affectation. Une activité de formation est formée d'au moins un de ces composants de formation.</p>
<b>composants de prix</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, composants, tels que les coûts associés aux matériaux, à la main-d'oeuvre, à la livraison, qui constituent le prix global de l'offre.
<b>compte associé</b>	Fonction caractéristique du module PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique qui permet de créer un plan comptable réglementaire pour la saisie des transactions réglementaires à un niveau détaillé. Elle vous permet ainsi de tenir une comptabilité générale répondant aux exigences en matière de reporting financier et de déclarations réglementaires qu'imposent certains gouvernements.
<b>compte budgétaire uniquement</b>	Compte servant uniquement au système et non aux utilisateurs. Il n'est pas utilisé pour les transactions. Il ne sert qu'à établir des budgets. Auparavant appelé compte géré par le système.
<b>compte légal</b>	Compte imposé par une autorité de réglementation pour l'enregistrement des résultats financiers et la génération des états. Dans les applications PeopleSoft Enterprise, il s'agit de l'équivalent du compte associé (ALTACCT).
<b>condition</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, se produit lors d'un changement de statut du compte d'un client, lorsqu'il atteint un plafond de crédit ou dépasse le solde dû défini par l'utilisateur.
<b>conditions de la règle de tarification</b>	Conditions qui sélectionnent les champs de tarification, leurs valeurs et l'opérateur déterminant leur relation avec la transaction.
<b>connexion unique</b>	Avec une connexion unique et après avoir été authentifiés par un serveur d'applications PeopleSoft Enterprise, les utilisateurs peuvent accéder à un second serveur de ce type sans ressaisir de code utilisateur ni de mot de passe.
<b>contexte</b>	<p>Dans le PeopleCode, détermine les champs tampons pouvant faire l'objet d'un référencement contextuel et la ligne de données active de chaque niveau de défilement lorsqu'un programme PeopleCode est en cours d'exécution.</p> <p>Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, instance de commentaire ou de communication donnée. Un ou plusieurs contextes sont affectés à une catégorie, que vous associez aux groupes d'accès 3C afin que vous puissiez affecter des droits de mise à jour ou de consultation uniquement aux différentes fonctions.</p>

	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, mécanisme utilisé pour déterminer la portée d'un traitement. Ce module fait appel à trois sortes de contexte : le plan, la période et le niveau d'exécution.
<b>contexte de période</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, lorsqu'un participant utilise le même plan de rémunération sur plusieurs périodes, le contexte de période permet d'associer un contexte de plan à une période et un exercice fiscal donnés. Il fait référence au contexte de plan associé et forme ainsi une chaîne. Chaque contexte de plan comporte un ensemble correspondant de contextes de période.
<b>contexte de plan</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, associe un participant au plan de rémunération et au noeud auxquels il est affecté, ce qui permet au système de rechercher tous les éléments associés au noeud et requis par le traitement de la rémunération. Chaque participant, chaque noeud et chaque combinaison de plan représente un contexte unique de plan. Ainsi, si trois participants appartiennent à une même structure de rémunération, chacun possède un contexte différent. Les plans de configuration sont identifiés par des contextes de plan et sont associés aux participants qui s'y réfèrent.
<b>contexte du niveau d'exécution</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, associe une exécution donnée (et un code lot) à un contexte de période et de plan. Chaque contexte de plan faisant partie d'une exécution comporte un contexte de niveau d'exécution distinct. Une exécution ne pouvant couvrir plusieurs périodes, un seul contexte de niveau d'exécution est associé à chaque contexte de plan.
<b>contrainte</b>	Politique ou règle de gestion affectant le mode d'attribution d'un événement de sourcing. Il existe trois types de contraintes : commerciale, globale et événementielle.
<b>contraintes entité</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, ces contraintes s'appliquent à une entité Sourcing Stratégique sélectionnée. Un suivi des dépenses de tous les événements liés à cette entité est effectué.
<b>contraintes événement</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, ces contraintes sont associées à un événement de sourcing spécifique. Le suivi des dépenses est effectué dans le cadre de l'événement sélectionné.
<b>contraintes globales</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, ces contraintes s'appliquent à plusieurs entités de gestion Sourcing Stratégique. Un suivi des dépenses de tous les événements liés à ces entités est effectué.
<b>contrat</b>	Dans PeopleSoft Enterprise eSettlements, fournit un mode de définition et de regroupement d'options de traitement, telles que les conditions de paiement, la banque choisie, l'envoi des notifications par l'acheteur et le site fournisseur choisi.
<b>contrôle budgétaire</b>	Lors du contrôle des engagements, le contrôle budgétaire garantit que les engagements et les dépenses ne dépassent pas les budgets. Il permet de contrôler des transactions par rapport au budget correspondant et d'interrompre un cycle de pièces si les conditions budgétaires ne conviennent pas. Par exemple, vous pouvez empêcher l'envoi d'une commande d'achat à un fournisseur si les fonds sont insuffisants dans le budget correspondant.
<b>contrôle d'exécution</b>	Un contrôle d'exécution est un type de page en ligne utilisé pour lancer un traitement, comme un traitement par lots d'exécution de la paie. En général, les pages de contrôle d'exécution lancent un programme qui manipule des données.
<b>contrôle d'exécution de traitement</b>	Variable PeopleTools utilisée pour garder en mémoire les valeurs nécessaires à l'Ordonnanceur de traitements pour exécuter toutes les demandes faisant référence à

	un code contrôle d'exécution. Ne le confondez pas avec les contrôles d'exécution de l'application qui peuvent effectivement être définis avec le même code contrôle : ces dernières ne contiennent que les données spécifiques d'une demande de traitement au niveau de l'application.
<b>copie/clone</b>	Dans le PeopleCode, cloner signifie toujours créer une copie unique. En revanche <i>copier</i> peut signifier attribuer une nouvelle référence à un objet de telle sorte que si l'objet sous-jacent est modifié, la source et la copie seront toutes deux modifiées.
<b>couple attribut/valeur</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Directory Interface, associe les données qui composent une entrée de l'arbre des informations relatives au répertoire.
<b>cours</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, cours offert par une école et généralement décrit dans un catalogue de cours. Un cours comporte un programme et un niveau de crédit ; ils peuvent être modifiés au niveau de la séance. Un cours peut comprendre plusieurs parties, notamment un cours magistral, un TD (travaux dirigés) et une séance en laboratoire.  Voir aussi <i>séance de cours</i>
<b>coût majoré</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Pricer, mode de tarification dont la base de départ est le coût des biens.
<b>coût total</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, coût total estimé (prix réel ajusté en fonction de facteurs non-prix) correspondant à une méthode d'attribution déterminée.
<b>cube de données</b>	Dans PeopleSoft Analytic Calculation Engine, un cube de données sert à contenir un certain type de données (des données de vente, par exemple) et travaille en tandem avec une ou plusieurs dimensions. Les dimensions et les cubes de données dans PeopleSoft Analytic Calculation Engine sont indépendants des dimensions et des cubes de traitement analytique en ligne (OLAP) utilisés dans PeopleSoft Gestionnaire de cube.
<b>cursus de facturation</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, cursus sous lequel d'autres cursus sont regroupés à des fins de facturation lorsqu'un étudiant est actif dans plusieurs cursus.
<b>cursus universitaire</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, tous les cours suivis par un étudiant dans un établissement d'enseignement et répertoriés dans un dossier d'étudiant unique. Une université composée d'un ensemble d'établissements, de 1 <sup>er</sup> , 2 <sup>e</sup> , et 3 <sup>e</sup> cycles d'écoles professionnelles, peut définir, par exemple, plusieurs cursus universitaires : un cursus pour les 1 <sup>er</sup> , 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles, et un cursus spécifique pour chaque établissement spécialisé (faculté de droit, faculté de médecine, école dentaire et ainsi de suite).
<b>cycle de paiements</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, ensemble de règles définissant les critères de sélection des paiements prévus pour la création de paiements.
<b>date comptable</b>	Date à laquelle la transaction a été enregistrée et comptabilisée, par opposition à la date à laquelle la transaction a effectivement eu lieu, ces deux dates pouvant toutefois être identiques. La date comptable détermine la période à laquelle la transaction doit être imputée dans la Comptabilité Générale. Vous ne pouvez sélectionner une date comptable que si elle correspond à une période ouverte du livre dans lequel vous effectuez l'imputation. La date comptable d'une pièce correspond généralement à la date de la facture.
<b>date d'effet</b>	Méthode permettant de dater les informations dans les applications PeopleSoft Enterprise. Vous pouvez antidater des données pour ajouter des informations

historiques dans votre système, ou les postdater pour les saisir avant qu'elles ne prennent effet. Ainsi, vous ne supprimez aucune valeur : vous en saisissez une nouvelle avec une date d'effet en cours.

<b>définition de traitement</b>	Les définitions de traitement définissent chaque demande d'exécution spécifique.
<b>demande de traitement</b>	Simple demande d'exécution d'un état SQR (Structured Query Report), d'un programme d'application COBOL ou d'un état Crystal que vous lancez à partir de l'Ordonnanceur de traitements.
<b>demandeur</b>	Dans PeopleSoft Enterprise eSettlements, personne qui demande des biens ou des services et dont le code s'affiche sur les pages qui référencent les ordres d'achats.
<b>devise cible</b>	Valeur de la devise (ou des devises) initialement saisie puis convertie en une devise unique afin de faciliter la consultation des budgets.
<b>dimension</b>	Dans PeopleSoft Analytic Calculation Engine, une dimension comprend une liste d'un certain type de données dont la portée couvre différents contextes. Une dimension correspond également à un composant de base d'un modèle analytique. Au sein d'un modèle analytique, une dimension est rattachée à un ou plusieurs cubes de données. Dans PeopleSoft Gestionnaire de cube, représente l'élément de base principal d'un cube OLAP et détermine les métadonnées PeopleSoft à utiliser pour créer la structure de regroupement de la dimension. Les dimensions et les cubes de données dans PeopleSoft Analytic Calculation Engine sont indépendants des dimensions et des cubes OLAP utilisés dans PeopleSoft Gestionnaire de cube.
<b>discipline</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, un domaine d'étude spécifique, par exemple, une matière principale (majeure), secondaire (mineure) ou une spécialisation, au sein d'un programme d'enseignement ou un cursus.
<b>domaine administratif</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, domaine fonctionnel particulier qui traite les checklists, les communications et les commentaires. Le domaine administratif identifie tout ajout de données de variable à une checklist ou à un enregistrement de communication lorsqu'un code de checklist, de catégorie de communication ou de commentaire est affecté à un étudiant. Ces données clés vous permettent de retrouver l'événement à l'origine du traitement de la checklist, de la communication ou du commentaire au sein d'un domaine fonctionnel.
<b>données de référence</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, objets système qui représentent l'organisation des ventes, tels que les territoires, les participants, les produits, les clients et les canaux.
<b>données distantes/données source</b>	Données extraites d'une base de données distincte et migrées dans la base de données locale.
<b>dossier personnel</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, option de menu disponible à l'utilisateur contenant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone de la personne et d'autres informations personnelles.
<b>droit à absence</b>	Définit les règles d'attribution de congés payés en cas d'absences valides, telles qu'un congé maladie, un congé maternité ou des vacances. Cet élément établit le montant des droits (à absence), la fréquence et la période de l'absence.
<b>échancier d'ajustement</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, l'échancier d'ajustement contrôle le processus d'ajustement des frais sur un compte étudiant suite à un abandon de cours ou à un désistement sur une période universitaire. L'ajustement d'un frais est calculé en fonction du temps écoulé à partir d'une date prédéterminée ; celui-ci est défini comme un pourcentage du montant du frais initial.

<b>élément de clé</b>	Champ de plan comptable, de ressource, etc., selon l'application PeopleSoft Enterprise utilisée. Les éléments de clé représentent des numéros de compte, des codes de départements, etc.
<b>élément de clé agrégé</b>	Fonction permettant de créer des livres agrégés qui regroupent les montants détaillés à partir de valeurs détaillées spécifiques ou de noeuds d'arbre définis. Lorsque les valeurs détaillées sont agrégées à l'aide des noeuds d'arbre, les éléments de clé agrégés doivent être utilisés dans l'enregistrement des données du livre agrégé, afin que les noms de noeud (pouvant comporter jusqu'à 20 caractères) puissent être acceptés.
<b>élément de clé classe</b>	Valeur qui identifie un budget d'affectation unique lorsque vous l'associez à un code fonds, un code département, un code programme et une période budgétaire. Auparavant appelé <i>sous-classification</i> .
<b>élément de prévision</b>	Entité logique associée à un ensemble unique de demandes descriptives et de données de prévision utilisée comme base des demandes de prévision. Les éléments de prévision sont destinés à des utilisations diverses mais ils représentent en définitive ce que vous achetez, vendez ou utilisez dans votre organisation et qui nécessite prévision.
<b>éléments de données</b>	<p>A leur plus simple niveau, les éléments de données définissent un sous-ensemble de données ainsi que les règles régissant leur regroupement.</p> <p>Dans le module Workforce Analytics, règles indiquant au système les mesures à extraire à propos des groupes d'effectifs.</p>
<b>emploi de référence</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Workforce Analytics Solution, un emploi de référence est un code emploi pour lequel il existe des études de salaires publiées par des sources tierces.
<b>engager</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, devenir responsable d'un paiement promotionnel. En d'autres termes, vous devez ce montant à un client en échange d'activités promotionnelles.
<b>enregistrement de TVA collectée</b>	<p>Abréviation d'<i>enregistrement de taxe sur la valeur ajoutée collectée</i>.</p> <p>Voir <i>enregistrement de TVA déductible</i>.</p>
<b>enregistrement de TVA déductible</b>	Abréviation d' <i>enregistrement de taxe sur la valeur ajoutée déductible</i> . Dans les modules PeopleSoft Enterprise Gestion des Achats, Comptabilité Fournisseurs et Comptabilité Générale et Analytique, indicateur qui vous signale que vous effectuez un enregistrement de TVA déductible. Cet indicateur, comme celui d'enregistrement de TVA collectée, permet de déterminer les imputations comptables à créer et la façon dont la transaction doit figurer sur la déclaration de TVA. Dans les modules Gestion des Achats et Comptabilité Fournisseurs, l'indicateur est toujours réglé sur Oui lorsque vous assurez le suivi des données de TVA d'une transaction. Il n'est pas utilisé dans les modules PeopleSoft Enterprise Gestion Commerciale, Gestion de la Facturation et Comptabilité Clients car l'on suppose que vous n'enregistrez que de la TVA collectée, ni dans le module PeopleSoft Enterprise Gestion des Frais dans lequel vous n'enregistrez, en principe, que de la TVA déductible.
<b>ensemble de critères d'admissibilité communs</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, balise définissant un ensemble de groupes de critères partagés par différents cours. Ces ensembles de critères d'admissibilité sont utilisés dans PeopleSoft Enterprise Conseil Pédagogique.
<b>ensemble de données</b>	Un ensemble de données permet de filtrer et de distribuer des données. Vous pouvez limiter la portée et la quantité de données affichées pour l'utilisateur en associant des règles d'ensembles de données à des rôles utilisateur. Les ensembles de données qui en résultent sont ainsi adaptés aux rôles de chaque utilisateur.

<b>ensemble d'éliminations</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique, groupe de comptes interco traité lors d'une consolidation.
<b>ensemble d'intégrations</b>	Regroupement logique d'intégrations utilisé par des applications pour un même objectif. Par exemple, l'ensemble d'intégrations ADVANCED_SHIPPING_ORDER contient toutes les intégrations permettant de notifier un client de l'expédition d'une commande.
<b>en-tête de navigation universel</b>	Chaque portail PeopleSoft Enterprise comporte un en-tête de navigation universel, devant s'afficher en haut de chaque page pendant toute la connexion de l'utilisateur au portail. Outre l'accès aux boutons standard (comme Démarrage, Favoris et Arrêter) de navigation qu'il donne, l'en-tête peut également afficher un message d'accueil à chaque utilisateur.
<b>entité</b>	Structure organisationnelle autonome pour une ou plusieurs fonctions comptables ou opérationnelles.
<b>entité GL</b>	Abréviation d' <i>entité de gestion</i> . Entité indépendante en termes de comptabilisation des écritures au sein d'une organisation. Une entité GL gère son propre jeu de livres comptables.  Voir aussi <i>entité</i> .
<b>entrepôt</b>	Entrepôt de données PeopleSoft Enterprise qui se compose de mappes ETL prédéfinies, d'outils d'entrepôt et de définitions de centres de données.
<b>environnement de formation</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, identifie un ensemble de catégories et d'articles de catalogue pouvant être proposés aux groupes de stagiaires. Il définit également les valeurs par défaut affectées aux activités et programmes de formation créés dans un environnement de formation spécifique. Les environnements de formation permettent de diviser le catalogue afin que les stagiaires ne voient que les articles qui les concernent.
<b>équilibrage des éléments de clé</b>	Possibilité d'utiliser des éléments de clé spécifiques pour équilibrer le débit et le crédit d'une transaction.
<b>établissement d'enseignement</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, représente une entité (par exemple, une université ou un établissement post secondaire) qui ne dépend d'aucune entité similaire et qui dispose de son propre ensemble de règles et de processus de gestion.
<b>établissement d'enseignement</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, représente une entité (par exemple, une université ou un établissement post secondaire) qui ne dépend d'aucune entité similaire et qui dispose de son propre ensemble de règles et de processus de gestion.
<b>étape</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, ensemble de sections d'un plan. Chaque étape correspond à une phase dans l'exécution d'une tâche.
<b>état de transaction</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, valeur affectée à une transaction par une règle relative aux primes. Les états de transaction permettent aux sections de ne traiter que les transactions situées à une étape donnée du traitement. A l'issue d'un traitement réussi, les transactions peuvent prendre l'état suivant et être détectées par une autre section pour un traitement ultérieur.
<b>événement</b>	Point prédéfini soit au niveau du flux du processus d'application, soit au niveau du flux du programme. Lorsqu'un tel point est rencontré, l'événement active le composant approprié et lance le programme PeopleCode associé à ce composant et

	à cet événement. FieldChange, SavePreChange et RowDelete sont des exemples d'événements.
	Dans PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines, fait également référence aux faits influant sur le droit aux avantages sociaux.
<b>événement achat</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, pour les créateurs d'événement, achat de biens ou de services, associé généralement à une demande de prix, une demande de proposition commerciale ou une enchère inversée. Pour les soumissionnaires, achat de biens ou de services.
<b>événement comptable</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, définit les caractéristiques de traitement du processus de mise à jour des comptes clients pour une activité de traite.  Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, transaction ou activité commerciale initiale pouvant entraîner la création d'un événement EIM (une vente, par exemple).
<b>événement de sécurité</b>	Lors du contrôle des engagements, événements, tels que saisies, transferts ou ajustements de budget, modifications, notifications d'exceptions ou requêtes, qui déclenchent un contrôle des autorisations.
<b>événement enchères</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, événement de sourcing au cours duquel les soumissionnaires sont en concurrence pour atteindre le meilleur prix ou résultat.
<b>événement PeopleCode</b>	Voir <i>événement</i> .
<b>événement vente</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, pour les créateurs d'événement, vente de biens ou de services, associée généralement à des enchères avancées. Pour les soumissionnaires, achat de biens ou de services.
<b>événements DDi</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, demande d'information.
<b>événements DDx</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, demande de proposition ou demande de prix. Période pendant laquelle les soumissionnaires soumettent leurs meilleures offres, ces derniers n'étant pas en réelle concurrence les uns avec les autres.
<b>exception</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, déduction ou élément en litige.
<b>exception de la TVA</b>	Abréviation d' <i>exceptions de la taxe sur la valeur ajoutée</i> . Exemption temporaire ou permanente du paiement de la TVA accordée à une organisation. Ce terme fait référence à l'exonération et la suspension du paiement de la TVA.
<b>exemption de la TVA</b>	Abréviation d' <i>exemption de la taxe sur la valeur ajoutée</i> . Décrit les biens et les services qui ne sont pas soumis à la TVA. Les organisations fournissant des biens ou des services exemptés de TVA ne peuvent pas récupérer la TVA déductible. On parle également d'exemption sans récupération.
<b>exonération de la TVA</b>	Abréviation d' <i>exonération de la taxe sur la valeur ajoutée</i> . Une organisation peut se voir accorder une exemption permanente du paiement de la TVA, en raison de sa nature.
<b>expression d'inducteur partagée</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Business Planning, méthode de planification similaire à une expression d'inducteur mais qui peut être configurée pour être partagée au sein d'une seule application de planification ou entre plusieurs applications de planification via PeopleSoft Enterprise Warehouse.

<b>extrait de données signalétiques</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, état synthétisant les informations stockées dans le système au sujet d'un mécène donné. Vous pouvez générer des états standard ou des états spécialisés.
<b>fait</b>	Dans les applications PeopleSoft Enterprise, valeur numérique provenant des champs d'une base de données source ainsi que d'une application analytique. Il peut s'agir de tout élément au regard duquel vous souhaitez évaluer votre activité - recettes, données budgétaires ou ventes par exemple. Les faits sont stockés dans des tables de faits.
<b>famille de produits</b>	Groupe de produits reliés entre eux par des fonctionnalités communes. Les noms de famille pour lesquels vous pouvez lancer des recherches dans Interactive Service Repository sont : Oracle PeopleSoft Enterprise, PeopleSoft EnterpriseOne, PeopleSoft World et les produits certifiés des partenaires.
<b>feuille de calcul</b>	Moyen de présenter des données via une interface PeopleSoft Enterprise Business Analysis Modeler qui permet aux utilisateurs d'effectuer une analyse en profondeur à l'aide de tables, de graphiques, de notes et d'historiques.
<b>fichier LDIF</b>	Abréviation de <i>Lightweight Directory Access Protocol (LDAP, Protocole de gestion des annuaires) Data Interchange Format</i> . Contient les incohérences relevées entre les données PeopleSoft Enterprise et les données de l'annuaire.
<b>fonction système</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, activité qui définit le mode de génération des entrées comptables pour la comptabilité générale.
<b>fonds</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, budget pouvant être utilisé pour financer une activité promotionnelle. Il existe quatre modes de financement : dotation descendante, dotation fixe, dotation progressive et dotation base zéro.
<b>formation en cours</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, répertoire en libre-service comprenant tous les programmes et activités de formation en cours pour un stagiaire.
<b>formation planifiée</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, répertoire en libre-service comprenant toutes les activités et tous les programmes de formation planifiés pour un stagiaire.
<b>GDS</b>	Abréviation de <i>Global Distribution System</i> . Terme généralisé décrivant tous les systèmes de réservation informatisés permettant de planifier les déplacements.
<b>gel des frais de scolarité</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, une fonctionnalité du traitement Calcul frais scolarité qui vous permet de déterminer un moment d'une période universitaire à partir duquel les étudiants doivent payer un montant minimum (ou <i>gelé</i> ) des droits d'inscription. Les étudiants doivent s'acquitter de ce montant même s'ils décident ensuite d'abandonner un cours ou de prendre une charge de travail moindre que celle à laquelle ils ont droit.
<b>généalogie par numéro de série</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de la Fabrication, possibilité de suivre la fabrication d'un article donné, en fonction de son numéro de série.
<b>groupe</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de la Facturation et Comptabilité Clients, entité d'imputation comprenant une ou plusieurs transactions (pièces, dépôts, paiements, transferts, rapprochements ou annulations).</p> <p>Dans PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines et Supply Chain Management, ensemble d'enregistrements associés sous un même nom ou une même variable pour effectuer des calculs dans les processus de gestion PeopleSoft. Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Temps et Activités, par exemple, les salariés sont placés dans des groupes en vue d'une saisie de temps.</p>

<b>groupe 3C</b>	Abréviation de <i>groupe de communications, de checklists et de commentaires</i> . Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, mode d'affectation ou de restriction des droits d'accès. Un groupe 3C vous permet de regrouper des catégories de communications, des codes de checklist et des commentaires spécifiques. Selon les cas, vous pouvez ensuite affecter aux différents groupes des droits d'accès en mode mise à jour ou en mode consultation uniquement.
<b>groupe de participants</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, groupe de stagiaires appartenant à un même environnement de formation. Les membres du groupe de stagiaires partagent les mêmes attributs, tels que le code département ou le code emploi. Les groupes de stagiaires permettent de contrôler les inscriptions et l'accès aux activités et programmes de formation. Ils permettent également de procéder à des inscriptions par groupe et en masse.
<b>groupe de rapprochement</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, groupe de pièces clients et leurs contreparties. Le système crée des groupes de rapprochement en utilisant des critères de rapprochement définis par l'utilisateur comme valeurs des champs sélectionnés.
<b>groupe de traitements</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Finances, groupe de traitements d'applications (effectués dans un ordre déterminé) que les utilisateurs peuvent lancer en temps réel, directement à partir d'une page de saisie de transaction.
<b>groupe de voyage</b>	Dans PeopleSoft Gestion des Frais, règles et politiques de voyage d'une entreprise associées à des entités de gestion, des départements ou des salariés spécifiques. Vous devez définir au moins un groupe de voyage lors du paramétrage de la fonction de voyage dans PeopleSoft Gestion des Frais. Vous devez définir et associer au moins un groupe de voyage à un agent de voyage.
<b>groupe d'enregistrements</b>	Ensemble de tables de contrôle et de vues reliées entre elles par des liens logiques et fonctionnels. Les groupes d'enregistrements permettent le partage des tables de référentiels, ce qui évite d'avoir à saisir des données en doublon. Ils garantissent en effet la cohérence des données partagées entre toutes les tables et les vues associées.
<b>historique de la formation</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, répertoire en libre-service comprenant toutes les activités et tous les programmes de formation qui ont été suivis par un stagiaire.
<b>ICP</b>	Abréviation d' <i>indicateur clé de performance</i> . Instruments de mesure perfectionnés qui permettent d'indiquer le degré de performance de l'organisation par rapport aux facteurs clés de succès définis. Cet indicateur est une valeur ou un résultat de calcul qui sert de base d'évaluation.
<b>indicateur d'extourne</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, indicateur qui rend compte de la date d'extourne d'un paiement donné, généralement en raison d'insuffisance de fonds.
<b>initiative</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, base d'exécution de tous les plans d'avancement. Il s'agit d'une action organisée, limitée dans le temps, qui vise un mécénat donné avec des objectifs précis. Une initiative peut correspondre à une campagne, un événement, une action organisée par des bénévoles, une manifestation organisée par les membres d'une association, ou tout type d'action volontaire définie par l'établissement. Une initiative peut être composée de plusieurs actions et être associée à d'autres initiatives. Cela vous permet de suivre les différentes composantes séparément ainsi que l'ensemble d'une initiative.

<b>instance de planification</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Supply Planning, ensemble de données (entités, articles, approvisionnements et demandes) constituant les entrées et sorties d'un plan d'approvisionnement.
<b>instance/numéro de traitement</b>	Numéro unique qui identifie les demandes de traitement. Ce numéro est automatiquement incrémenté et affecté à chaque nouveau traitement demandé lorsque ce traitement est exécuté.
<b>intégration</b>	Un lien entre deux points d'intégration compatibles permettant la communication entre les systèmes correspondants. Les intégrations permettent à des applications PeopleSoft Enterprise de travailler de manière homogène avec d'autres applications PeopleSoft ou d'autres systèmes ou logiciels tiers.
<b>intervalle</b>	Périodes relatives, telles que le cumul de l'exercice ou la période en cours, pouvant être utilisées dans plusieurs fonctions et états du module PeopleSoft Comptabilité Générale et Analytique lorsque vous souhaitez obtenir des données pour une période glissante plutôt que pour une date précise.
<b>itinéraire</b>	Dans PeopleSoft Gestion des Frais, ensemble de réservations de déplacements. Les itinéraires peuvent comporter des réservations sélectionnées et enregistrées avec l'agent de voyage. Ces itinéraires ne sont pas encore payés et sont appelés <i>réservations en attente</i> . Les réservations réglées sont appelées <i>réservations confirmées</i> .
<b>journal</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Immobilisations, permet d'enregistrer les informations financières et les informations relatives aux taxes, comme les coûts, les attributs d'amortissement et les données sur les sorties d'immobilisations.
<b>journal d'avancement</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Achat de Prestations, permet un suivi des projets concernant des livrables. Le fonctionnement et le traitement sont identiques à ceux de la feuille de temps. Le contact des prestataires de services utilise le journal d'avancement pour enregistrer et soumettre la progression des livrables. L'avancement peut être consigné en fonction de l'activité effectuée, du pourcentage d'achèvement ou de la réalisation d'activités jalons définies pour le projet.
<b>lien de paramétrage</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, type d'objet relationnel qui associe un plan de configuration au noeud d'une structure.
<b>lien XML</b>	Le langage XML Linking vous permet d'insérer des éléments dans des documents XML pour créer un lien entre les différentes ressources.
<b>ligne</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, article ou service soumis à une offre.
<b>ligne de contrat à coût remboursé</b>	Ligne de contrat fondé sur un taux associé à un élément de rémunération de type Attribution, Forfaitaire, Mesure d'encouragement ou Autre. Si le type de rémunération est Aucun, il ne s'agit pas de lignes de contrat à coût réévalué.
<b>ligne de coût</b>	Transaction et montant des coûts pour un ensemble d'éléments de clé.
<b>ligne de produits</b>	Nom d'une ligne de produits PeopleSoft Enterprise ou nom certifié d'une société tierce. Integration Services Repository vous permet de lancer des recherches sur les points d'intégration par ligne de produits.
<b>limites de l'aide financière</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, montants des fonds définis par l'établissement pour l'attribution des fonds discrétionnaires ou des dons. La limite des montants peut être réduite par rapport à la contribution familiale (CFP) ou la contribution des parents prévue. Les étudiants sont classés par groupe d'aide et type d'aide associé. Cette limite permet de contrôler que les mêmes critères d'attribution sont appliqués aux populations d'étudiants similaires.

<b>liste des tâches</b>	Liste des tâches à exécuter, créée automatiquement par le workflow. A partir de la liste des tâches vous pouvez accéder directement aux pages vous permettant d'effectuer l'opération requise, puis retourner à la liste des tâches.
<b>livraison directe</b>	Articles expédiés directement au client depuis un fournisseur ou un entrepôt (opération autrefois appelée <i>expédition directe</i> ).
<b>livre agrégé</b>	Fonction comptable utilisée essentiellement dans les répartitions, les consultations et les états nVision pour stocker les soldes de comptes issus des livres détaillés. Les livres agrégés augmentent la vitesse et l'efficacité du reporting car il est alors inutile d'agrégier les soldes des comptes détaillés à chaque fois que vous demandez un état. Les soldes détaillés sont en effet agrégés lors d'un traitement en arrière-plan défini par l'utilisateur ; ils sont ensuite mémorisés dans les livres agrégés. Ces derniers fournissent alors les données nécessaires à la génération des états.
<b>livre EIM</b>	Abréviation de <i>livre Enterprise Incentive Management</i> . Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, objet destiné à gérer un cahier de résultats incrémentiels entrant dans le périmètre d'un participant. Le livre recueille un ensemble de résultats avec un traçage approprié de l'origine des données et des étapes du traitement dont il résulte.
<b>LMS</b>	Abréviation de <i>learning management system (système de gestion de l'apprentissage)</i> . Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, LMS correspond à la fonction PeopleSoft Enterprise Dossiers Etudiants fournissant un ensemble de règles d'interopérabilité permettant le partage de données et de contenus d'enseignement entre les environnements administratif et d'apprentissage.
<b>locataire</b>	Dans PeopleSoft Gestion Immobilière, entité qui loue le bien immobilier auprès du propriétaire.
<b>mappage de livres</b>	Le mappage des livres sert à faire le lien entre les ressources et les dépenses enregistrées en comptabilité générale. De nombreux postes d'un livre peuvent être mappés à un code ressource ou à plusieurs. Vous pouvez également utiliser le mappage des livres pour établir une correspondance entre des montants monétaires (appelés <i>taux</i> ) et des entités. Ce mappage peut se faire de deux manières différentes : avec un montant représentant les coûts réels d'une période comptable, ou bien avec un montant budgété qui peut être utilisé pour calculer les taux de capacité et les résultats du modèle budgété. Dans PeopleSoft Enterprise Warehouse, il est possible de mapper des comptes de comptabilité générale à la table EW Ledger.
<b>mappe de catalogues</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de Catalogues, convertit les valeurs d'une source de catalogue au format du catalogue de la société.
<b>mécènes</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, amis, anciens élèves, organisations, fondations, ou autres entités affiliées à l'établissement, et au sujet desquelles l'établissement détient des informations. Les types de mécènes livrés avec PeopleSoft Enterprise Contributor Relations Solutions sont fondés sur ceux définis par le Council for the Advancement and Support of Education (CASE).
<b>message SCP SCBM XML</b>	Abréviation de <i>Supply Chain Planning Supply Chain Business Modeler Extensible Markup Language message</i> . Supply Chain Business Modeler utilise le format XML pour toutes les données qu'il importe ou exporte.
<b>mesure des performances</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, variable utilisée pour enregistrer des données (comparable à un regroupement mais sans formule prédéfinie) dans le cadre d'un plan d'incitation au rendement. Les mesures des performances sont associées

	à un calendrier du plan, un territoire et un participant. Elles sont utilisées pour le calcul de quotas et la génération d'états.
<b>méta-chaîne</b>	Expressions spéciales incluses dans les constantes de chaîne SQL. Les méta-chaînes commencent par le signe % et sont directement incluses dans les constantes de chaîne. Elles sont traduites au moment de l'exécution en une sous-chaîne adaptée à la base de données utilisée.
<b>méta-SQL</b>	Constructions permettant d'exprimer des sous-chaînes SQL qui seront ensuite traduites dans les variantes des plateformes cible. Le méta-SQL est utilisé dans des fonctions qui transmettent des chaînes SQL (objets SQL, fonction SQLExec, programmes Application Engine, etc.).
<b>mise en équivalence</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique, processus de gestion qui permet aux sociétés principales de calculer les résultats nets de leurs filiales sur une base mensuelle et d'ajuster ce montant pour augmenter le montant d'investissement et le montant des capitaux propres avant de procéder aux consolidations.
<b>mode de livraison</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, définit le type de mode de prestation principal proposé pour une activité de formation donnée. Fournit également les valeurs par défaut de l'activité de formation, le coût et la langue par exemple. Le but principal est de permettre aux stagiaires de rechercher dans le catalogue le mode de prestation qui leur convient le mieux. Dans la mesure où PeopleSoft Enterprise Learning Management est un système de formation mixte, il n'impose pas le mode de prestation.</p> <p>Dans PeopleSoft Enterprise Supply Chain Management, détermine la méthode utilisée pour expédier les marchandises à destination (par route, avion et chemin de fer). Le mode de livraison est défini lors de la création des échéanciers d'expédition.</p>
<b>modèle</b>	Code HTML associé à une page web. Il définit le format d'une page, ainsi que l'emplacement du code HTML pour chaque partie de la page. Dans PeopleSoft Enterprise, vous utilisez des modèles pour créer une page en associant du code HTML provenant de diverses sources. Pour un portail PeopleSoft Enterprise, tous les modèles doivent être enregistrés dans l'enregistrement du portail, et un modèle doit être affecté à chaque référence de contenu.
<b>modèle d'action</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, répertorie un ensemble d'actions ascendantes que le système ou l'utilisateur effectue en fonction de la durée pendant laquelle un client ou une pièce fait partie d'un plan d'action pour une raison spécifique.
<b>modèle de marché</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, fonctionnalité complémentaire qui est spécifique d'un marché ou d'un secteur donné et qui est créée au niveau supérieur précédant la catégorie de produit.
<b>modèle de plan</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, base à partir de laquelle un plan est créé. Un modèle de plan comporte des sections et des variables communes qui sont héritées par tous les plans créés à partir du modèle. Un modèle peut comporter des étapes et des sections qui n'apparaissent pas dans la définition du plan.
<b>modèle de session</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, permet de paramétrer les caractéristiques communes des activités pouvant être réutilisées lors de la planification d'une activité de formation, telles que les jours de la semaine, les horaires de début et de fin, le lieu et la salle, le nom du formateur et le matériel. Un modèle de session peut être rattaché à une activité en cours de planification. Dans ce cas, toutes les données par défaut du modèle alimenteront le modèle de la session.

<b>modification en masse</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, une modification en masse correspond à un générateur SQL permettant la création d'une fonctionnalité spécialisée. L'utilisation de modifications en masse permet le paramétrage d'une série d'instructions SQL (Insertion, Mise à jour et Suppression), en vue de réaliser des opérations de gestion propres à un établissement.</p> <p>Voir aussi <i>moteur 3C</i>.</p>
<b>montant de réserve</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, chiffre factice permettant de mettre en réserve un montant pour les besoins d'aide financière non satisfaits qui ne sont pas financés par les fonds Title IV. Un montant de réserve permet d'empêcher le financement total de tout étudiant en vue d'économiser des fonds, ou de maintenir les besoins en aide financière afin que des fonds de l'établissement soient attribués.</p>
<b>mot-clé</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, terme associé à des éléments particuliers dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité SA, Financial Aid, et Contributor Relations. Des mots-clés peuvent être utilisés comme critères de recherche pour localiser des enregistrements spécifiques dans une boîte de dialogue.</p>
<b>moteur 3C</b>	<p>Abréviation de <i>moteur de communications, de checklists et de commentaires</i>. Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, le moteur 3C vous permet d'automatiser les processus de gestion impliqués dans la création, la mise à jour, ou la suppression de données dans des communications, des checklists et des commentaires. Vous définissez les événements et les situations qui déclenchent le moteur pour l'exécution immédiate et automatique des modifications en masse et des enregistrements 3C (pour les individus et les organisations).</p>
<b>Moteur d'optimisation</b>	<p>Composant PeopleTools utilisé dans le module Sourcing Stratégique pour évaluer les offres et déterminer une attribution idéale. Les attributions sont basées sur l'optimisation de la valeur et sur le respect des objectifs et des contraintes de la société et des achats.</p>
<b>motif action</b>	<p>Motif pour lequel l'emploi d'un salarié ou les données s'y rapportant sont mises à jour. Le motif d'une action donnée est saisi en deux temps : l'action effectuée, telle qu'une promotion, la fin d'un contrat ou le passage d'un niveau de salaire à un autre, puis le motif de ce changement. Les motifs de l'action sont utilisés dans PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines, PeopleSoft Enterprise Gestion des Avantages Sociaux, PeopleSoft Enterprise Gestion des Actions et la fonction COBRA Administration du processus de gestion Base Benefits (avantages sociaux de base).</p>
<b>multidevise</b>	<p>Possibilité de traiter les transactions dans une devise autre que la devise de base de l'entité.</p>
<b>multilivre</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique, plusieurs livres utilisant plusieurs devises de base définies pour une entité, avec la possibilité d'imputer une transaction unique pour toutes les devises de base (tous les livres) ou uniquement une de ces devises de base (livres).</p>
<b>NDP</b>	<p>Abréviation de <i>Non-Discountable Products (produits sans remise)</i>. Terme utilisé pour les produits ou les groupes de produits pour lesquels le prix de vente ne peut pas faire l'objet d'une réduction.</p>
<b>niveau de stockage</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Stocks, identifie le niveau de l'emplacement de stockage des matières. Les emplacements de stockage sont constitués d'une entité, d'une zone de stockage et d'un niveau de stockage. Vous pouvez définir jusqu'à quatre niveaux de stockage.</p>

<b>nom d'enregistrement</b>	Nom d'un enregistrement servant à déterminer le champ associé correspondant à une ou un jeu de valeurs.
<b>numéro de priorité</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, numéro utilisé par le système pour donner la priorité aux demandes d'aide financière faites par des étudiants inscrits dans plusieurs cursus ou programmes universitaires. Le traitement Consolidation stat. univ. utilise le numéro de priorité indiqué au niveau de l'établissement pour déterminer le cursus principal et le programme principal d'un étudiant. Le système utilise également ce numéro pour déterminer la valeur d'attribut principale de l'étudiant utilisée lors d'une extraction de données pour la génération d'états sur les cohortes. La priorité est accordée au numéro le plus bas.
<b>numérotation des documents</b>	Méthode flexible qui numérote de façon séquentielle les transactions financières (par exemple : commandes d'achat, factures et paiements) dans le système pour permettre un suivi légal et un suivi de l'activité des transactions commerciales.
<b>objectif d'approvisionnement</b>	Pour les contraintes, possibilité d'indiquer si une règle de gestion est exigée (obligatoire) ou uniquement recommandée (cible).
<b>objet de référence</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, cet objet de type dimension précise la définition de l'activité. Il peut avoir sa propre hiérarchie (arbre produit, client, secteur ou géographie, par exemple).
<b>objet d'interaction utilisateur</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, objet utilisé pour définir les composants de génération d'états et les états auxquels un participant a accès dans son contexte. Tous les objets et les états d'interface utilisateur de ce module sont enregistrés en tant qu'objets d'interaction utilisateur. Ils peuvent être reliés (individuellement ou en groupe) à un noeud de structure de rémunération via un objet relationnel de rémunération.
<b>objet relatif à un participant</b>	Chaque objet relatif à un participant peut être associé à un ou plusieurs objets relatifs à la rémunération.  Voir aussi <i>objet de rémunération</i> .
<b>objet relation</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, objet qui précise la définition d'une structure de rémunération en établissant des associations entre les objets relatifs à la rémunération et aux activités.
<b>objet rémunération</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, noeud placé dans une structure de rémunération. Les objets de rémunération sont les éléments de base constituant la représentation hiérarchique d'une structure de rémunération.
<b>objets relatifs aux primes</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, les objets relatifs aux primes définissent et prennent en charge les calculs et les résultats, tels que les modèles de plan, les plans, les données de résultats et les interactions entre utilisateurs.
<b>offre enregistrée</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, offre créée mais pas soumise. Seules les offres soumises sont attribuables.
<b>offres automatiques</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, soumission d'une offre au nom du soumissionnaire, à la hausse ou à la baisse en fonction du montant spécifié par le soumissionnaire, pour en garantir le succès.
<b>opérations nationales</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, promotion au niveau du groupe, financée par un budget non discrétionnaire. Dans votre domaine d'activité, vous parlez peut-être de promotion nationale, promotion de groupe ou remise de groupe.

<b>pagelet</b>	Bloc de contenu d'une page d'accueil. Un pagelet affiche un récapitulatif d'informations dans une zone rectangulaire de la page. Il donne aux utilisateurs un aperçu des contenus PeopleSoft Enterprise ou autre les plus significatifs.
<b>paiement non lettré</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, traitement permettant de lettrer de nouveau un paiement déjà imputé lorsqu'un paiement prioritaire est imputé ou lorsque la définition de répartition du paiement est modifiée.
<b>panel</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, niveau le plus bas de la structure de classification à trois niveaux que vous définissez dans PeopleSoft Enterprise Recrutement et Admissions pour la gestion des inscriptions. Vous pouvez définir un niveau de division, l'associer à d'autres niveaux, puis paramétrer des numéros identifiant un objectif d'inscrits.  Voir aussi <i>population</i> et <i>cohorte</i> .
<b>paramétrage local</b>	Dans PeopleSoft Enterprise SIRH, ensemble de données disponibles pour un pays donné. Vous pouvez y accéder en cliquant sur l'indicateur pays de votre choix dans la fenêtre générale ou par le biais du menu spécifique du pays.
<b>partage des tables de référentiels</b>	Données partagées enregistrées dans de nombreuses tables fondées sur les mêmes tables de référentiels. Les tables utilisant le partage des tables de référentiels contiennent le champ Référentiel comme clé supplémentaire ou identifiant unique.
<b>partenaire</b>	Société fournissant des produits ou des services achetés ou revendus par l'entreprise.
<b>partenaire de catalogue</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de Catalogues, partage la responsabilité de la gestion du contenu du catalogue avec le responsable des catalogues de l'entreprise.
<b>participant</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, personne concernée par le processus de calcul des primes.
<b>PeopleCode</b>	Langage propriétaire conçu par PeopleSoft ; il est exécuté par le processeur de composants PeopleSoft Enterprise. PeopleCode génère des résultats selon les données existantes ou les actions de l'utilisateur. A l'aide de différents outils fournis avec les PeopleTools, des services externes sont rendus disponibles pour toutes les applications PeopleSoft Enterprise, partout où le PeopleCode peut être exécuté.
<b>PeopleSoft Pure Internet Architecture</b>	Architecture fondamentale sur laquelle les applications PeopleSoft 8 sont construites et qui se compose d'un système de gestion de base de données relationnelles, d'un serveur d'applications, d'un serveur web et d'un navigateur.
<b>période budgétaire</b>	Unité de temps (12 mois ou 4 trimestres par exemple) représentant une division de la période, utilisée à des fins de budget et de suivi. L'élément de clé permet une flexibilité maximale pour la définition des périodes comptables, sans les restreindre à un seul calendrier.
<b>période de base</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Business Planning, période la plus courte d'un calendrier.
<b>période récapitulative</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Business Planning, toute période (autre qu'une période de base) composée d'autres périodes, y compris d'autres périodes récapitulatives ou d'autres périodes de base. Exemple : trimestre ou année.
<b>période universitaire de l'aide financière</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, combinaison d'une période de temps déterminée par l'établissement comme une période comptable d'enseignement et un cursus universitaire. Celle-ci est créée et définie pendant la phase de paramétrage. Seules les périodes admissibles à l'aide financière sont paramétrées pour chaque cursus d'aide financière.

<b>personne connexe</b>	Personne au sujet de laquelle une organisation détient des informations mais qui ne fait pas partie des effectifs.
<b>phase</b>	Tâche de niveau 1. En d'autres termes, si une tâche comporte des sous-tâches, la tâche de niveau 1 représentera la phase.
<b>pièce</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, créance spécifique. Une pièce peut représenter une facture, un avoir, une note de débit, une annulation ou une écriture de régularisation.
<b>pièce à imputer</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, pièce comptable (facture, avoir, note de débit ou annulation) saisie ou créée dans le système mais qui n'a pas encore été imputée.
<b>pièces non lettrées</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, traitement permettant de changer la répartition des paiements sans avoir à extourner ces paiements.
<b>plan</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, ensemble de règles d'affectation, de variables, d'étapes, de sections et de règles relatives aux primes qui indiquent au moteur PeopleSoft Enterprise Incentive Management comment traiter les transactions.
<b>plan de configuration</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, les plans de configuration regroupent des informations sur l'affectation des variables communes (exception faite des règles relatives aux primes) et sont associés à un noeud sans participant. Ils ne sont pas gérés par des transactions.
<b>plan de tarification</b>	Arbitrage lorsque plusieurs règles de tarification correspondent à la transaction. Ce plan détermine l'ordre d'application des règles de tarification au prix de base de la transaction.
<b>poids ou pondération</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, importance de la ligne ou de la question dans le cadre de l'événement global. La pondération est utilisée pour calculer et analyser les offres. Pour les événements DDx et DDi, les pondérations peuvent éventuellement être accessibles aux soumissionnaires.
<b>point d'intégration</b>	Interface utilisée par un système pour communiquer avec une autre application PeopleSoft Enterprise ou externe.
<b>population</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, niveau intermédiaire de la structure de classification à trois niveaux définie dans PeopleSoft Enterprise Recrutement et Admissions pour la gestion des inscriptions. Vous pouvez définir un niveau de population, l'associer à d'autres niveaux, puis paramétrer des numéros identifiant un objectif d'inscrits.  Voir aussi <i>panel</i> et <i>cohorte</i> .
<b>processus de gestion</b>	Ensemble de 17 processus de gestion standard définis et gérés par les familles de produits PeopleSoft Enterprise et pris en charge par le groupe de Business Process Engineering. La préparation de commandes est un exemple de processus de gestion qui permet de gérer les commandes et les contrats clients, les stocks, la facturation, etc.  Voir aussi <i>processus de gestion détaillé</i> .
<b>processus de gestion détaillé</b>	Un sous-ensemble d'un processus de gestion. Par exemple, le processus de gestion détaillé intitulé Determine Cash Position (Définir positions de trésorerie) est un sous-ensemble du processus de gestion Cash Management (Gestion de trésorerie).

<b>produit</b>	Produit PeopleSoft Enterprise ou produit tiers. Les produits PeopleSoft sont organisés en familles de produits et en lignes de produits. Interactive Services Repository contient des informations sur chaque version de produit PeopleSoft ; cette page fournit également des informations sur les produits de sociétés tierces certifiées. Ces produits sont répertoriés par nom de produit et numéro de version.
<b>produits offerts</b>	Fonctionnalité de tarification où le produit B est gratuit ou obtenu à un prix spécial en achetant le produit A (autrefois appelé <i>cadeaux publicitaires</i> ).
<b>profil de coût</b>	Combinaison formée d'une méthode de valorisation des réceptions en stock, d'un flux des coûts et d'une méthode de valorisation des mises à jour des stocks. Un profil est associé à un journal des coûts et détermine la façon dont les articles associés à ce journal sont valorisés, ainsi que la façon dont les mouvements de stocks concernant cet article sont valorisés dans le journal.
<b>profil de service</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, action déclenchée par un code d'accès aux services. Par exemple, un code d'accès aux services signalant des soldes de comptes impayés pour un étudiant peut entraîner l'application du profil de service suivant : l'interdiction de s'inscrire à des cours.
<b>programme</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, représente l'entité à laquelle un étudiant postule afin d'obtenir le diplôme après admission.  Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, groupe de niveau supérieur qui oriente le stagiaire le long d'un parcours de formation donné, via les sections d'articles de catalogue. PeopleSoft Enterprise Learning Management propose deux types de programme : programmes éducatifs et certifications.
<b>promotion</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, promotion commerciale typiquement fondée sur des bons de réduction et utilisée par des fabricants de produits de consommation pour augmenter le volume des ventes.
<b>propriétaire</b>	Dans PeopleSoft Gestion Immobilière, entité qui possède le bien immobilier et le loue à des locataires.
<b>prospects</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, étudiants souhaitant s'inscrire dans l'établissement.  Dans PeopleSoft Enterprise Contributor Relations, individus et organisations susceptibles d'effectuer d'importants engagements financiers ou autres types d'engagement pour l'établissement.
<b>publication</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, étape du traitement qui met à la disposition des participants les résultats relatifs aux primes.
<b>quantité enlevée</b>	Quantité du produit récupéré en magasin par le client.
<b>raccourci</b>	Code représentant une combinaison de valeurs d'éléments de clé. Les raccourcis simplifient la saisie des éléments de clé généralement utilisés ensemble.
<b>réception directe</b>	Articles expédiés depuis un entrepôt ou un fournisseur vers un autre entrepôt.
<b>recherche de doublons</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire et PeopleSoft Enterprise SIRH, fonctionnalité qui permet de rechercher et d'identifier des enregistrements en double dans une base de données.
<b>référence de contenu</b>	Les références de contenu sont des pointeurs rattachés au contenu inscrit au registre du portail. Il s'agit en général d'URL ou de iScripts. Les références de contenu se divisent en trois catégories : le contenu cible, les modèles et les pagelets de modèle.

<b>registre</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, permet d’afficher les données financières (montants planifiés, engagés et réels) liées aux promotions commerciales et aux financements.
<b>règle d’affectation</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, règle des plans de rémunération permettant au système d’affecter des transactions aux noeuds et aux participants. Lors de l’affectation d’une transaction, l’outil d’affectation parcourt la structure de rémunération du noeud ouvert à la racine et recherche dans chacun des noeuds les plans comportant des règles d’affectation.
<b>règle de recouvrement</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, règle définie par l’utilisateur qui détermine les actions à engager à l’encontre d’un client, en fonction du montant échu et du nombre de jours écoulés depuis la date d’échéance en cas de soldes non réglés.
<b>règle de tarification</b>	Conditions à remplir pour que les ajustements soient appliqués au prix de base. Plusieurs règles peuvent s’appliquer lorsque les conditions de chaque règle sont remplies.
<b>règle d’évaluation</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, règle définie par l’utilisateur que le système utilise pour évaluer l’état d’un compte client ou de pièces correspondantes spécifiques pour déterminer s’il doit lancer une action de suivi.
<b>règles relatives aux primes</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, règles agissant sur les transactions pour donner lieu à des rémunérations. Ces règles représentent une partie du processus de transformation d’une transaction en rémunération.
<b>regroupement</b>	<p>Dans le contexte des arbres, le regroupement consiste à totaliser des montants à partir de la hiérarchie des données.</p> <p>Groupe de personnes et d’organisations reliées entre elles. Vous pouvez extraire simultanément les données d’un groupe de personnes et d’organisations et traiter les informations correspondantes sur une seule page.</p>
<b>remise arrière</b>	Dans le secteur de la distribution et de la vente en gros, contrat entre le fournisseur et le distributeur, stipulant le remboursement d’un certain montant au distributeur lors de la vente de produits ou de groupes de produits donnés aux clients ou aux groupes de clients ciblés.
<b>rendement par opération</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de la Fabrication, possibilité de prévoir les pertes pour un article fabriqué, opération par opération.
<b>répertoire des portails</b>	Dans les applications PeopleSoft Enterprise, le répertoire des portails est une arborescence dans laquelle les références de contenu sont organisées, classées et enregistrées. Il s’agit d’un répertoire central qui définit à la fois la structure et le contenu d’un portail à l’aide d’une arborescence de dossiers permettant d’organiser et de sécuriser les références de contenu.
<b>réponse souhaitée</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, question exigeant que la réponse concorde avec la valeur souhaitée pour que l’offre puisse être attribuable. Si la réponse ne concorde pas avec la valeur souhaitée, vous pouvez tout de même soumettre l’offre, tout en sachant qu’elle ne sera ni admissible ni attribuable.
<b>réponse-offre</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, réponse d’un soumissionnaire face à un événement.
<b>requête de recherche</b>	Ensemble d’objets utilisé pour transmettre une chaîne de requête et des opérateurs au moteur de recherche. L’index renvoie l’ensemble des résultats correspondants avec des clés pointant vers les documents source.

<b>réservations</b>	Dans PeopleSoft Gestion des Frais, réservations effectuées avec l'agent de voyage.
<b>rôles</b>	Le rôle décrit l'intégration des individus dans le workflow. Un rôle est une classe d'utilisateurs qui effectuent le même type de travail, tels que les comptables ou les directeurs. Les règles de gestion précisent à quelles activités doit se consacrer chaque détenteur de rôle.
<b>saisie automatique</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique, Comptabilité Clients, Comptabilité Fournisseurs, Gestion des Achats et Gestion de la Facturation, processus de gestion qui génère des débits et crédits multiples à partir de transactions simples pour obtenir des imputations comptables complémentaires standard.
<b>sanctions financières</b>	<p>Pour les sociétés américaines et leurs filiales à l'étranger, une réglementation fédérale de l'OFAC (Office of Foreign Assets Control) exige que les fournisseurs soient validés par rapport à une liste SDN (Specially Designated Nationals) avant tout paiement.</p> <p>Pour les modules PeopleSoft Comptabilité Fournisseurs, eSettlements, Gestion de la Trésorerie et Order to Cash, vous pouvez valider vos fournisseurs par rapport à toutes les listes de sanctions financières (par exemple, la liste SDN, une liste de l'Union Européenne, etc.).</p>
<b>schéma d'imputation GL</b>	Abréviation de <i>schéma d'imputation en comptabilité générale</i> . Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, modèle définissant la façon dont une pièce (poste) donnée est reportée en comptabilité générale. Les mappes par type de pièce pointant vers la comptabilité générale, et le schéma d'imputation GL peuvent concerner plusieurs comptes du grand livre. Les écritures transférées dans le grand livre sont ensuite contrôlées par des indicateurs de niveau supérieur pour vérifier le mode d'agrégation et le type de comptabilisation : comptabilité d'engagement ou comptabilité de caisse.
<b>schéma XML</b>	Définition XML qui standardise la représentation des messages des applications, interfaces des composants et liens Business Interlink.
<b>score</b>	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, somme des réponses (en pourcentage) aux facteurs d'une offre liée à un événement. Les résultats ne sont accessibles qu'aux soumissionnaires au cours des événements enchères.
<b>séance de cours</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, offre spécifique d'une composante de cours au cours d'une période universitaire.</p> <p>Voir aussi <i>cours</i>.</p>
<b>section</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, ensemble de règles relatives aux primes qui régissent des transactions d'un type spécifique. Les sections permettent de segmenter les plans afin de traiter des événements logiques dans des sections différentes.
<b>section associée</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, section définie dans un modèle de plan mais qui apparaît dans un plan. Les modifications apportées aux sections associées affectent également les plans utilisant la section.
<b>section de la bibliothèque</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, section définie dans un plan (ou modèle) et pouvant être partagée avec d'autres plans. Les modifications apportées à une section de la bibliothèque sont répercutées dans tous les plans qui utilisent cette section.

<b>série en production</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de la Fabrication, permet le suivi des données relatives aux numéros de série pour les articles fabriqués. Cette option est définie dans l'enregistrement de l'article principal.
<b>serveur d'authentification</b>	Serveur configuré pour contrôler les utilisateurs du système.
<b>serveur MCF</b>	Abréviation de <i>serveur PeopleSoft MultiChannel Framework (plateforme multicanal)</i> . Comprend le serveur universel de file d'attente et le serveur de journalisation de la plateforme multicanal. Les deux processus sont lancés en sélectionnant les <i>serveurs MCF</i> dans la configuration du domaine d'un serveur d'application.
<b>serveur REN</b>	Abréviation de <i>serveur Real-time Event Notification (notification d'événement en temps réel)</i> dans PeopleSoft Plateforme Multicanal.
<b>session</b>	<p>Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, subdivision d'une période universitaire au cours de laquelle des cours sont offerts. Dans PeopleSoft Enterprise Contributor Relations, il s'agit du mode de validation d'un don, d'une promesse de don, d'une adhésion ou de l'ajustement d'une saisie de données. La session contrôle l'accès aux données saisies par un code utilisateur donné. Les sessions sont équilibrées, placées en file d'attente puis transférées au système financier de l'établissement. Les sessions doivent être transférées pour saisir le paiement d'un don ou d'une promesse de don, effectuer un ajustement ou traiter les clubs de donateurs ou les confirmations.</p> <p>Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, jour où est organisée une activité (c'est à dire, période comprise entre le début et la fin de l'activité sur une journée). Les sessions comportent la date précise, le lieu, l'horaire et le nom du formateur. Elles sont utilisées dans le cadre des formations planifiées.</p>
<b>site</b>	Le code site vous permet de définir les différents types d'adresse d'une société, par exemple, l'adresse de facturation, l'adresse d'expédition, l'adresse postale et l'adresse des bureaux. Chacun(e) de ces adresses/sites a un numéro différent. Le site principal indiqué par le chiffre 1 est l'adresse la plus fréquemment utilisée et peut différer de l'adresse principale.
<b>source système</b>	<p>Identifie la source d'une ligne de transaction dans la base de données. Par exemple, une transaction qui a pour origine PeopleSoft Enterprise Gestion des Frais de Déplacement comprend un code source système BEX (Expenses Batch).</p> <p>Lorsque PeopleSoft Enterprise Gestion de Projets évalue le montant de la ligne de transaction source pour la facturation, le système crée une nouvelle ligne en ajoutant le code système source PRP (Project Costing pricing) qui représente la source de la nouvelle ligne. Les codes source identifient les sources internes ou externes au système PeopleSoft Enterprise. Par exemple, les traitements qui permettent d'importer des données provenant de Microsoft Project dans les applications PeopleSoft Enterprise créent des lignes de transaction source comprenant le code source MSP (Microsoft Project).</p>
<b>spécialiste AR</b>	Abréviation de <i>spécialiste Comptabilité Clients</i> . Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, personne chargée du suivi et de la résolution des déductions et des pièces en litige.
<b>structure de rémunération</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, relation hiérarchique entre les différents objets de rémunération.
<b>suspension de la TVA</b>	Abréviation de <i>suspension de la taxe sur la valeur ajoutée</i> . Une organisation peut se voir accorder une exemption temporaire du paiement de la TVA.

<b>syndiquer</b>	Diffuser une version de production du catalogue d'entreprise aux partenaires.
<b>synthèse bail</b>	Dans PeopleSoft Gestion Immobilière, version abrégée d'un bail intégral ne comportant que les conditions essentielles. En règle générale, la synthèse bail couvre une page et ne comprend pas de jargon juridique.
<b>table de contrôle</b>	Enregistre les informations de contrôle du traitement d'une application. Ce type de traitement peut être cohérent d'un bout à l'autre d'une organisation ou être utilisé uniquement par des parties de l'organisation pour un partage des données plus limité.
<b>table de conversion/table Xlat</b>	Table de validation du système qui stocke les codes et les valeurs de conversion des champs de la base de données qui n'ont pas de table de validation propre.
<b>table de validation</b>	Table de la base de données ayant sa propre définition d'enregistrements, comme la table Département, par exemple. Au fur et à mesure que les champs sont renseignés dans une application PeopleSoft Enterprise, ils peuvent être validés en fonction d'une table de validation, ce qui garantit ainsi l'intégrité des données dans tout le système.
<b>table des dons</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, table intitulée <i>pyramide des donateurs</i> décrivant le nombre et le montant des dons souhaités pour la campagne dans PeopleSoft Enterprise Contributor Relations. La table des dons vous permet d'estimer le nombre de donateurs et de prospects dont vous avez besoin à chaque niveau de donation pour atteindre les objectifs de la campagne.
<b>tables de référentiels</b>	Moyen de partage d'ensembles de valeurs similaires dans les tables de contrôle lorsque les valeurs sont différentes mais que la structure des tables est identique.
<b>tâche</b>	Elément de tâche livrable dans un plan de sourcing détaillé.
<b>tâche de gestion</b>	Nom d'une fonction spécifique décrite dans l'un des processus de gestion.
<b>tâche de traitement</b>	Des définitions de traitement peuvent être regroupées au sein d'une demande de tâche, chaque demande pouvant être traitée en série ou en parallèle. Vous pouvez éventuellement initialiser les traitements suivants selon le code retourné par la demande précédente.
<b>tâche prédécesseur</b>	Tâche à accomplir avant d'exécuter une autre tâche.
<b>tâches logistiques</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Achat de Prestations, tâches administratives associées à l'embauche d'un prestataire de services. Les tâches logistiques sont liées au type de service indiqué sur le bon de travail. De ce fait, à différents types de service correspondent différentes tâches logistiques. Les tâches logistiques incluent des tâches de préapprobation (affectation d'un nouveau badge ou commande d'un nouvel ordinateur portable) et de postapprobation (planification et configuration de la messagerie électronique du prestataire de services). Les tâches logistiques peuvent être obligatoires ou facultatives. Les tâches de préapprobation obligatoires doivent être terminées avant l'approbation du bon de travail. Les tâches de postapprobation obligatoires doivent être terminées avant communication d'un bon de travail à un prestataire de services.
<b>tarif</b>	Permet de sélectionner les conditions et produits pour lesquels le tarif s'applique à une transaction. Lors d'une transaction, le système détermine le prix du produit en fonction de la hiérarchie de recherche prédéfinie pour la transaction ou utilise le prix le plus bas des tarifs actifs. Le prix est utilisé comme base pour les remises ou les majorations ultérieures.

<b>tarification exclusive</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion Commerciale, type de plan de tarification associé à une règle de tarification. La tarification exclusive est utilisée pour la tarification des transactions rattachées aux commandes client.
<b>tarification progressive</b>	Permet une tarification adaptée aux diverses sections d'un échéancier.
<b>territoire</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, relations hiérarchiques entre les objets, notamment les régions, les produits, les clients, les secteurs d'activité et les participants.
<b>trace utilisation</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de la Fabrication, permet de déterminer les composants à suivre au cours du processus de fabrication. Les composants gérés par numéro de série ou par lot peuvent être suivis. Cette option est définie dans l'enregistrement de l'article principal.
<b>traitement clé source</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, traitement reliant une transaction donnée à la source du frais ou de l'aide financière. Sur les pages sélectionnées, vous pouvez accéder au détail des frais recherchés.
<b>traitement de contrôle budgétaire</b>	Lors du contrôle des engagements, traitement de vérification des transactions source par rapport aux livres budgétaires de contrôle. Ce contrôle peut se solder par un succès, un avertissement ou un échec.
<b>traitement de diffusion d'un événement</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, traitement qui détermine, selon une logique, la diffusion d'un événement Enterprise Incentive Management et qui crée une variante (ou un doublon) de l'événement initial à des fins de traitement par d'autres objets. Le module PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management utilise ce mécanisme pour implémenter les fractionnements, les regroupements, etc. C'est la propagation d'un événement qui en détermine le bénéficiaire.
<b>traitement de l'interface GL</b>	Abréviation de <i>traitement de l'interface Comptabilité Générale et Analytique</i> . Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, traitement qui permet de transférer les transactions provenant de PeopleSoft Enterprise Comptabilité SA vers PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique. Les types de pièces (postes) sont mappés sur des comptes spécifiques du grand livre, ce qui permet au système de transférer les transactions correspondantes vers le grand livre lorsque l'interface GL est lancée.
<b>transaction de projet</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de Projets, ligne de transaction spécifique qui représente un coût, un temps, un budget ou une autre ligne de transaction.
<b>transaction de référence</b>	Lors du contrôle des engagements, une transaction de référence est une transaction source à laquelle une transaction source d'un niveau supérieur fait référence (et souvent, a posteriori) pour contrepasser automatiquement tout ou partie du montant de la transaction référencée soumis au contrôle budgétaire. Cela évite des imputations en double lors de la saisie séquentielle de transactions aux différents niveaux des engagements. Par exemple, le montant d'une transaction d'engagement (comme une commande d'achat), une fois contrôlé et comptabilisé par rapport à un budget, oblige le système à référencer et à dégager tout ou partie du montant associé à la transaction de pré-engagement correspondante (demande d'achat, par exemple).
<b>transaction en souffrance</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, transaction qui n'est pas réclamée par un noeud ou un participant après achèvement de la répartition, généralement à cause de données manquantes ou incomplètes. Les transactions non réclamées peuvent être affectées manuellement au noeud ou au participant approprié par un responsable des rémunérations.

<b>transaction source</b>	Dans le contrôle des engagements, toute transaction générée dans une application PeopleSoft Enterprise ou tierce intégrant le contrôle des engagements et pouvant être soumise au contrôle des engagements budgétaires. Par exemple, une transaction de pré-engagement, d'engagement, de dépense, de recette constatée ou de produit encaissé.
<b>transfert</b>	Méthode de consolidation des offres d'un partenaire sélectionné avec les offres d'autres partenaires de l'entreprise.
<b>TVA à taux zéro</b>	Abréviation de <i>taxe sur la valeur ajoutée à taux zéro</i> . Transaction TVA ayant un code TVA dont le pourcentage de taxe est nul. Utilisé pour suivre les opérations de TVA lorsqu'aucun montant de TVA n'est facturé. Les organisations fournissant des biens ou des services ayant une TVA à taux zéro peuvent récupérer la TVA déductible. On parle également d'exemption avec récupération.
<b>type d'admission</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, appellation servant à distinguer une première inscription d'un transfert de dossier.
<b>type de mode de livraison</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, détermine les modes de prestation des articles de catalogue disponibles au sein d'une organisation. Par exemple : formation en ligne, cours, séminaires, livres, etc. Le type détermine si le mode de prestation comporte des composants planifiés.
<b>type de nom principal</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, type de nom utilisé pour relier le nom stocké au niveau le plus haut du système à l'ensemble des noms de niveau inférieur fournis par les personnes.
<b>type de traitement générique</b>	Dans l'Ordonnanceur de traitements, les types de traitement sont identifiés par un type de traitement générique. Par exemple, le type de traitement générique SQR concerne tous les types de traitement SQR, tels que Traitement SQR, Etat SQR, etc.
<b>utilisateur de rôle</b>	Utilisateur du workflow PeopleSoft. Le code utilisateur de rôle est utilisé aux mêmes fins que le code utilisateur, mais permet d'accéder à d'autres fonctionnalités de l'application. Le workflow PeopleSoft utilise les codes utilisateur de rôle pour définir l'acheminement des diverses tâches vers l'utilisateur (via une adresse e-mail, par exemple), ainsi que pour déterminer les rôles que les utilisateurs jouent dans le workflow. Les utilisateurs de rôle n'ont pas besoin de codes utilisateur PeopleSoft.
<b>utilisation d'adresses</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, regroupement de types d'adresses qui définit l'ordre dans lequel les types d'adresses sont utilisés. Vous pouvez, par exemple, définir un code d'utilisation d'adresses pour traiter les adresses dans l'ordre suivant : adresse de facturation, adresse de résidence universitaire, adresse de domicile puis adresse professionnelle.
<b>validation des combinaisons d'éléments de clé</b>	Processus de validation des lignes d'écriture par rapport aux combinaisons d'éléments de clé utilisées. Cette validation s'effectue selon des règles définies par l'utilisateur.
<b>variable</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, résultats intermédiaires des calculs. Les variables stockent les résultats des calculs avant d'alimenter d'autres calculs. Il peut s'agir de variables de plan qui perdurent après l'exécution d'un moteur ou de variables locales qui existent uniquement pendant le traitement d'une section.
<b>variable associée</b>	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, variable définie et gérée dans un modèle de plan mais qui apparaît dans un plan. Les modifications apportées aux variables associées affectent également les plans utilisant la variable.
<b>vente en magasin</b>	Transaction de vente directe au cours de laquelle le client choisit généralement les articles en rayon ou retire ceux qu'il a commandés à l'avance. Les clients règlent les

	marchandises achetées à la caisse et les emportent plutôt que de se les faire livrer depuis un entrepôt.
<b>ventilation comptable</b>	Méthode indiquant la façon dont les frais sont affectés ou répartis entre une ou plusieurs clés comptables.
<b>ventilation rapide</b>	Raccourci clavier défini par l'utilisateur qui regroupe plusieurs éléments de clé servant pour la saisie de pièces. Il est également possible d'associer des pourcentages aux éléments de clé lors du paramétrage de la ventilation rapide.
<b>XPI</b>	Abréviation d' <i>eXtended Process Integrator</i> . PeopleSoft XPI est l'infrastructure d'intégration qui permet la communication en temps réel et en différé avec les applications JD Edwards EnterpriseOne.



# Index

## A

- Actualiser rémun. salarié (état HR\_CMP015) 48
- Actualiser rémun. salarié (page) 47
- Actualiser rémun. salarié (traitement) 46
- admissibilité des salariés 41
- ancienneté
  - admissibilité 41
  - définition 37
  - traitement de mise à jour du droit 42
- Australie, PeopleSoft Enterprise Salary Packaging 11
- autre rémunération, définition xxii
- avertissements xiii

## C

- Catégories codes rémunération (page) 7
- champs à utiliser pour les règles d'application des valeurs par défaut des éléments 20
- code emploi, définition xxii
- Code rémunération (page) 20
- codes de rémunération
  - affectation aux règles d'application des valeurs par défaut des éléments 24
  - association avec des augmentations de salaire pour une rémunération liée à l'ancienneté 12
- Catégories codes rémunération (page) 7
- Codes rémunération (page) 7
- consultation des règles d'application des valeurs par défaut 13
- création de catégories 7
- création pour une rémunération liée à l'ancienneté 11
- définition xxii, 8
- définition de groupes 14
- définition pour une rémunération liée à l'ancienneté xxii
- exprimés en pourcentage 15
- mise à jour des rémunérations globales liées à l'ancienneté des salariés 37
- paramétrage 6
- Primes d'ancienneté (page) 7

- Règles de combinaison (page) 7
- Codes rémunération (page) 7, 8, 20, 24
- commentaires, envoi xiv
- conditions préalables, prime d'ancienneté 38
- conventions typographiques xii
- conventions visuelles xiii
- Critères (page) 20, 22

## D

- Définir règles progression salaires (page) 29, 31
- Définition (page) 20, 22
- documentation
  - associée x
  - imprimée x
  - mises à jour x
- documentation associée x
- documentation complémentaire x
- documentation imprimée x
- domaines d'intégration 2

## E

- éléments
  - d'échelon de salaire xxii
  - de code emploi xxii
  - de paie xxii
  - de paie, régis par des règles xxii
  - de prime d'ancienneté xxiii
- éléments communs xv
- Eléments échelon salaire (page) 29, 35
- Eléments prime anc. multiples (page) 39

## F

- fréquence, définition xxiii

## G

- généralités sur les applications ix
- gestion de la rémunération
  - concepts 1, 5
  - implémentation 2
  - intégration 2
  - introduction 1
  - paramétrage 5

- paramétrage des codes de rémunération 6
- processus de gestion 1
- glossaire 49
- Gpe codes rémun. (page) 15
- groupes de codes de rémunération
  - concepts 14
  - définition xxiii, 14

**H**

- HR\_CMP015 (état Actualiser rémun. salarié) 48

**I**

- informations sur les contacts xiv

**J**

- Japon, calcul ancienneté ajustée par rapport au niveau d'études 12

**M**

- MàJ droit ancienneté - Primes ancienneté (page) 39, 41
- MàJ primes ancienneté - Primes ancienneté (page) 39

**O**

- Options par défaut (page) 20

**P**

- PeopleBooks
  - commande x
- PeopleCode, conventions typographiques xii
- Plans de rémunération (page) 29
- pourcentage d'augmentation de la rémunération de base 15
- prérequis ix
- prime d'ancienneté
  - concepts 37
  - conditions préalables 38
  - définition xxiii
  - gestion 37
  - mise à jour 39
  - processus de gestion 37, 41
  - utilisation des processus de gestion 37
  - vérification de l'admissibilité des salariés 41
- Primes d'ancienneté (page) 7

- processus de gestion 1, 37, 41
- progression des salaires
  - concepts 27
  - conditions préalables 27
  - Définir règles progression salaires (page) 29
  - Éléments échelon salaire (page) 29
  - paramétrage et utilisation 28
  - Plans de rémunération (page) 29

**R**

- références croisées xiii
- règles d'application des valeurs par défaut
  - affectation de codes de rémunération, consultation 13
  - des éléments, affectation de codes de rémunération 24
  - des éléments, association de valeurs aux critères 23
  - des éléments, concepts 17
  - des éléments, création de critères 22
  - des éléments, définition 22
  - des éléments, définition des champs à utiliser 20
  - des éléments, exemple 17
- Règles de combinaison (page) 7
- règles de progression des salaires
  - application aux plans de rémunération 35
  - définition 31
  - définition d'un plan de rémunération 29
- remarques xiii
- rémunération
  - catégories de codes 7
  - de base, définition xxiii
  - définition xxiii, 18
  - liée à l'ancienneté, création des codes 11
- rémunération globale
  - actualisation 46
  - définition xxiii
  - modification en utilisant les valeurs par défaut 43
  - nouveau calcul sans les valeurs par défaut 44
  - paramétrage des valeurs par défaut des plans de rémunération 44
  - valeurs par défaut, concepts 44

**S**

salariés, rémunération globale, *Voir*  
 rémunération globale  
 site web Customer Connection x  
 suggestions, envoi xiv

**T**

Table codes rémunération  
 Primes d'ancienneté (page) 12  
 Règles de combinaison (page) 13  
 termes 49  
 traitement de mise à jour du droit à  
 l'ancienneté 42  
 types de code de rémunération,  
 définition xxiii

**V**

Valeurs (page) 20, 23  
 valeurs par défaut  
 de la rémunération 43  
 des éléments de paie régis par des règles,  
 concepts 17  
 des éléments de paie régis par des règles,  
 définition 19  
 des éléments de paie régis par des règles,  
 exécution 43  
 des plans de rémunération,  
 paramétrage 44

