

---

# PeopleSoft Enterprise 9.1 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion de la Rémunération

---

Décembre 2010

Copyright © 1988, 2010, Oracle et ses sociétés liées. Tous droits réservés.

### **Trademark Notice**

Oracle est une marque déposée d'Oracle Corporation et/ou de ses affiliés. Tout autre nom mentionné peut correspondre à des marques appartenant à d'autres propriétaires qu'Oracle.

### **License Restrictions Warranty/Consequential Damages Disclaimer**

Ce logiciel et la documentation qui l'accompagne sont protégés par les lois sur la propriété intellectuelle. Ils sont concédés sous licence et soumis à des restrictions d'utilisation et de divulgation. Sauf disposition de votre contrat de licence ou de la loi, vous ne pouvez pas copier, reproduire, traduire, diffuser, modifier, breveter, transmettre, distribuer, exposer, exécuter, publier ou afficher le logiciel, même partiellement, sous quelque forme et par quelque procédé que ce soit. Par ailleurs, il est interdit de procéder à toute 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.

### **Warranty Disclaimer**

Les informations fournies dans ce document sont susceptibles de modification sans préavis. Par ailleurs, Oracle Corporation ne garantit pas qu'elles soient exemptes d'erreurs et vous invite, le cas échéant, à lui en faire part par écrit.

### **Restricted Rights Notice**

Si ce logiciel, ou la documentation qui l'accompagne, est concédé sous licence au Gouvernement des Etats-Unis, ou à toute entité qui délivre la licence de ce logiciel ou l'utilise pour le compte du Gouvernement des Etats-Unis, la notice suivante s'applique :

#### *U.S. GOVERNMENT RIGHTS*

Programs, software, databases, and related documentation and technical data delivered to U.S. Government customers are "commercial computer software" or "commercial technical data" pursuant to the applicable Federal Acquisition Regulation and agency-specific supplemental regulations. As such, the use, duplication, disclosure, modification, and adaptation shall be subject to the restrictions and license terms set forth in the applicable Government contract, and, to the extent applicable by the terms of the Government contract, the additional rights set forth in FAR 52.227-19, Commercial Computer Software License (December 2007).  
Oracle USA, Inc., 500 Oracle Parkway, Redwood City, CA 94065.

### **Hazardous Applications Notice**

Ce logiciel a été développé pour un usage général dans le cadre d'applications de gestion des informations. Ce logiciel n'est pas conçu ni n'est destiné à être utilisé dans des applications à risque, notamment dans des applications pouvant causer des dommages corporels. Si vous utilisez ce logiciel dans le cadre d'applications dangereuses, il est de votre responsabilité de prendre toutes les mesures de secours, de sauvegarde, de redondance et autres mesures nécessaires à son utilisation dans des conditions optimales de sécurité. Oracle Corporation et ses affiliés déclinent toute responsabilité quant aux dommages causés par l'utilisation de ce logiciel pour ce type d'applications.

### **Third Party Content, Products, and Services Disclaimer**

Ce logiciel et la documentation qui l'accompagne peuvent fournir des informations ou des liens donnant accès à des contenus, des produits et des services émanant de tiers. Oracle Corporation et ses affiliés déclinent toute responsabilité ou garantie expresse quant aux contenus, produits ou services émanant de tiers. En aucun cas, Oracle Corporation et ses affiliés ne sauraient être tenus pour responsables des pertes subies, des coûts occasionnés ou des dommages causés par l'accès à des contenus, produits ou services tiers, ou à leur utilisation.

# Table des matières

## Préface

<b>Préface PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines : Gestion de la Rémunération .....</b>	<b>vii</b>
Produits PeopleSoft .....	vii
Principes généraux de PeopleSoft Enterprise SIRH .....	vii
PeopleBooks et bibliothèque en ligne PeopleSoft .....	vii
Éléments communs à l'ensemble de ce PeopleBook .....	viii

## 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 .....	6
Créer des catégories de codes de rémunération .....	7
Définir des codes de rémunération .....	8
Créer des codes de rémunération liée à l'ancienneté .....	12
Associer des codes de rémunération liée à l'ancienneté à des augmentations de salaire .....	12
Consulter les règles de détermination des valeurs par défaut associées aux codes de rémunération .....	14
Définir des groupes de codes de rémunération .....	16
Comprendre les groupes de codes de rémunération .....	16
Comprendre les pourcentages et les groupes de codes de rémunération .....	16
Page utilisée pour créer des groupes de codes de rémunération .....	17

## Chapitre 3

<b>Définir les rémunérations et la détermination des valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles .....</b>	<b>19</b>
Comprendre la détermination des valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles .....	19
Définir la rémunération des salariés .....	20
Définir la détermination des valeurs par défaut des éléments régis par des règles .....	21
Pages utilisées pour définir la détermination des valeurs par défaut des éléments régis par des règles .	22
Indiquer les champs à utiliser lors de la définition des règles de détermination des valeurs par défaut des éléments .....	22
Définir les règles de détermination des valeurs par défaut des éléments .....	24
Créer des critères pour les règles de détermination des valeurs par défaut des éléments .....	24
Associer des valeurs aux critères des règles de détermination des valeurs par défaut des éléments .....	25
Affecter des codes de rémunération aux règles de détermination des valeurs par défaut des éléments .	26

## Chapitre 4

<b>Utiliser la progression des salaires avec le processus de gestion de la rémunération .....</b>	<b>29</b>
Comprendre la progression des salaires et la gestion de la rémunération .....	29
Conditions préalables .....	29
Paramétrer et utiliser la progression des salaires avec le processus de gestion de la rémunération .....	30
Pages utilisées pour définir et utiliser la fonction de progression des salaires avec le processus de gestion de la rémunération .....	30
Définir un plan de rémunération avec une règle de progression des salaires .....	31
Définir des règles de progression des salaires .....	33
Appliquer les règles de progression des salaires aux plans de rémunération .....	38

## Chapitre 5

<b>Gérer les primes d'ancienneté .....</b>	<b>41</b>
Comprendre le traitement de mise à jour des primes d'ancienneté .....	41
Gérer les primes d'ancienneté .....	41
Conditions préalables .....	42
Pages utilisées pour gérer les primes d'ancienneté .....	42
Mettre à jour les éléments de prime d'ancienneté .....	43
S'assurer que les salariés remplissent les conditions requises pour bénéficier des éléments de prime d'ancienneté .....	45

## Chapitre 6

<b>Actualiser les informations sur la rémunération des salariés .....</b>	<b>47</b>
Comprendre les valeurs par défaut de la rémunération .....	47
Modifier la rémunération globale .....	47
Recalculer la rémunération .....	48
Comprendre les valeurs par défaut de la rémunération associée à un plan de rémunération .....	48
Paramétrer les valeurs par défaut des plans de rémunération .....	48
Actualiser la rémunération globale des salariés .....	50
Comprendre le traitement Actualiser rémun. salarié .....	50
Page utilisée pour actualiser la rémunération globale des salariés .....	51
Exécuter le traitement Actualiser rémun. salarié .....	51
 <b>Index .....</b>	 <b>55</b>



# Préface PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines : Gestion de la Rémunération

Cette préface couvre les aspects suivants :

- Produits PeopleSoft.
- Principes généraux de PeopleSoft Enterprise SIRH.
- 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 9.1 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 9.1 : 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 9.1 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.

---

## PeopleBooks et bibliothèque en ligne PeopleSoft

Le PeopleBook complémentaire intitulé *PeopleBooks and the PeopleSoft Online Library* contient des informations générales et traite des sujets suivants :

- Bibliothèque en ligne PeopleSoft et documentation associée.
- Envoi de commentaires et de suggestions à Oracle concernant la documentation PeopleSoft.
- Accès aux PeopleBooks hébergés, aux PeopleBooks téléchargeables au format HTML ou PDF et aux mises à jour de la documentation.
- Structure des PeopleBooks.
- Conventions typographiques et visuelles dans les PeopleBooks.
- Codes pays et codes devise ISO.
- PeopleBooks communs à plusieurs applications.
- Éléments communs aux différents PeopleBooks.
- Navigation dans l'interface PeopleSoft et recherche dans la bibliothèque en ligne PeopleSoft.
- Affichage et impression de captures d'écran et de graphiques présents dans les PeopleBooks.
- Gestion de la bibliothèque en ligne PeopleSoft en local, y compris des dossiers de sites Web.
- Concepts de l'intégration de la documentation et intégration de la documentation personnalisée dans la bibliothèque.
- Abréviations d'applications présentes dans les champs.

Vous pouvez consulter la rubrique *PeopleBooks and the PeopleSoft Online Library* dans la bibliothèque en ligne relative à votre version de PeopleTools.

---

## 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>Elément code emploi</b>	Elément 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>Elément de paie</b>	Ligne d'un enregistrement de rémunération qui figure dans la rémunération globale de cet enregistrement.
<b>Elément de paie régi par des règles</b>	Elément 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 déterm. val/dft cd rém.
<b>Elément échelon salaire</b>	Elément de paie affecté à un échelon de salaire en saisissant le code de rémunération correspondant sur la page Eléments 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>Gpe codes rém.</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 Groupes de codes rémunération.
<b>Matrice de 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 de 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 globale de base d'un salarié peut se composer 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 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 Montant fixe, Points, Pourcentage, Rémunération horaire, Rémunération horaire + fixe.



## Chapitre 1

# Introduction à PeopleSoft Gestion de la Rémunération

Ce chapitre traite des sujets 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 règles de détermination des valeurs par défaut des éléments régis par des règles.

Définir des règles de détermination des valeurs 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.

Nous présenterons ces processus de gestion dans les chapitres de ce PeopleBook qui leur sont consacrés.

---

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

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

Les tables partagées de ce module 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 :

- PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines : Administration du Personnel.
- PeopleSoft Enterprise Human Resources Manage Base Compensation and Budgeting.
- PeopleSoft Enterprise Human Resources Manage Positions.
- PeopleSoft Enterprise eCompensation Manager Desktop.

Les questions relatives à l'intégration sont abordées 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-dessous répertorie les composants qui possèdent une interface de composant de paramétrage :

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

### ***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 et les modèles de données, les schémas de processus de gestion et les instructions de résolution des problèmes.

### ***Voir aussi***

*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 qui suit, l'étape, Définir 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 Table catég. codes rémun.
2. Définissez les codes de rémunération sur la page Codes rémunération.
3. Définissez les groupes de codes de rémunération sur la page Groupes de codes rémunération 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 de détermination des valeurs par défaut de code de rémunération spéciale dans le composant Règles déterm. val/dft cd rémun.
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 :
  - Éléments échelon salaire du composant Niveaux de salaire.
  - Rémunération par défaut et Autres rémunérations du composant Codes emploi.
  - Rémunération du composant Données d'emploi.

## 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 de détermination des valeurs par défaut associées aux 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

<i>Nom de la page</i>	<i>Nom de l'objet</i>	<i>Navigation</i>	<i>Utilisation</i>
Table catég. codes rémun.	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.



Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
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 composant Groupes de codes rémunération.</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 de détermination des valeurs par défaut associées à un code de rémunération.




## Créer des catégories de codes de rémunération

Accédez à la page Table catég. codes rémun. Pour ce faire, cliquez sur Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Table catég. codes rémun.

**Table catég. codes rémun.**

Catégorie code rémun.: SENPAY

Données catégories codes rémunération Rech. | Afficher tt Premier 1 sur 1 Dernier

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

\*Description: Codes rémunération ancienneté

Libellé abrégé: Cd rém. ancien.

Page Table catég. codes rémun.

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. Pour ce faire, cliquez sur Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Table codes rémunération, Codes rémunération.

Codes rémunération | Primes d'ancienneté | Règles de combinaison

Code rémunération: HXLMS1

Informations code rémunération Rech. | Afficher tt Premier 1 sur 1 Dernier

\*Date effet: 01/01/1900 31 \*Statut: Actif + -

\*Description: Base Salary Description abrégée: Base Salar

☒ Rém. base  
☐ Appliquer rém. la + élevée  
☒ Appliquer ETP  
☐ Val./dft sans remplac.

\*Type rémunération: Montant fixe

Catégorie code rémun.: BASSAL Eléments salaire de base

\*Calculé par: Aucun Cd matrice rém.:

Rémunération: 1 000,00 % rémunération: 0,000

Devise: FRF

Fréquence: M Mensuel

Code gain:

Australie

Rémunération globale

☐ MàJ/rémun. globale uniqt

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.

Pour 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 désélectionnez cette option, la rémunération indiquée au niveau emploi remplace cette rémunération.

**Appliquer ETP** (appliquer équivalent temps plein)

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.

Pour 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 autres rémunérations. La case à cocher n'est pas accessible si vous désélectionnez l'option 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 d'emploi. Vous devez la cocher pour les codes de rémunération liée à l'ancienneté.

---

**Remarque :** il est préférable de ne pas désélectionner cette option lorsque le code de rémunération est utilisé en tant que prime assimilable sur la page Plans de rémunération une fois que le code de rémunération a été ajouté à la rémunération globale du salarié.

---

**Type rémunération**

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

- *Montant fixe.*
- *Rémunération horaire + fixe :* un montant fixe vient s'ajouter à la rémunération horaire définie sur la feuille de temps du salarié. Saisissez le montant fixe 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.

---

**Catégorie code rémun.**

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

- *Éléments 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 disponibles sont les suivantes :

- *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.

---

**Cd 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.

---

**% rémunération**

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.

<b>Rémunération</b>	Saisissez la rémunération standard pour ce code de rémunération. . Ce champ est accessible lorsque vous sélectionnez la valeur <i>Aucun</i> dans la liste déroulante Calculé par.
<b>Devise</b>	Saisissez la devise pour chaque valeur qui se rapporte au champ Calculé par.
<b>Fréquence</b>	Sélectionnez une fréquence de rémunération. Vous ne pouvez pas sélectionner Horaire si le code de rémunération est de type Montant fixe. En revanche, vous <i>devez</i> sélectionner cette valeur si le type est Rémunération horaire ou Rémunération horaire + fixe.
<b>Code gain</b>	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.

<b>MàJ/rémun. globale uniqt</b>	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 **Eléments 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.

## **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**. Pour ce faire, cliquez sur **Paramétrage SIRH**, **Tables de base**, **Règles de rémunération**, **Table codes rémunération**, **Primes d'ancienneté**.

Codes rémunération
Primes d'ancienneté
Règles de combinaison

Code rémunération: HXLMS1

Informations primes ancienneté
Rech. | Afficher tt 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

Groupe primes ancienneté
Rech. | Afficher tt Premier 1 sur 1 Dernier

\*Code groupe:

Rémunération ancienneté
Personnaliser | Rech. | Afficher tt 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.

**(JPN) 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****Niveau**

Saisissez un niveau d'ancienneté.

**Min. années et Min. mois**

Saisissez le nombre minimum d'années et de mois de service nécessaires pour être admis au niveau d'ancienneté. Si vous renseignez les deux colonnes Min. années et Min. mois, le système utilise le total des deux valeurs dans son calcul.

**Rémunération**

Cette option s'affiche si vous sélectionnez Montant fixe, Rémunération horaire ou Rémunération horaire + fixe comme type de rémunération. Saisissez la rémunération à associer au niveau d'ancienneté.

**Pourcentage rémunération**

Cette option s'affiche si vous sélectionnez Pourcentage comme type de rémunération. Saisissez le pourcentage de rémunération à associer au niveau d'ancienneté.

**Pts**

Cette option s'affiche si vous sélectionnez Points comme type de rémunération. Saisissez les points de salaire à associer au niveau d'ancienneté.

## Consulter les règles de détermination des valeurs par défaut associées aux codes de rémunération

Accédez à la page Table codes rémunération - Règles de combinaison. Pour ce faire, cliquez sur Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Table codes rémunération, Règles de combinaison.



Codes rémunération Primes d'ancienneté Règles de combinaison

Code rémunération: HXLMS1

Informations code rémunération Rech. | Afficher tt Premier 1 sur 1 Dernier

Date effet: 01/01/1900 Statut: Actif

Règles détermination valeurs par défaut de combinaison utilisant ce code rémunération Personnaliser | Rech. | Premier 1 sur 1 Dernier

Règles Valeurs

Règle/défaut	Date effet	Statut	Libellé abrégé	Source

[Modifier règles détermination valeurs par défaut](#)

Page Table codes rémunération - Règles de combinaison

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

**Modifier règles détermination valeurs par défaut** Cliquez sur ce lien pour accéder à la page Rgl déterm. val./dft cd rémun. - Codes rémun. sur laquelle vous pouvez modifier les données relatives aux règles de détermination des valeurs par défaut.

### Onglet Valeurs

Accédez à l'onglet Valeurs.

Règles détermination valeurs par défaut de combinaison utilisant ce code rémunération Personnaliser | Rech. | Premier 1 sur 1 Dernier

Règles Valeurs

Règle/défaut	Rémunération	Devise	Fréquence	Appliquer ETP
				<input type="checkbox"/>

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 de détermination des valeurs par défaut.

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

---

## 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 globale de base d'un salarié peut de composer 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.

Ce calcul peut s'avérer utile si la prime fondée sur un pourcentage fait partie de la rémunération d'un 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 du composant 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 cas échéant, le système applique ce pourcentage à toutes les rémunérations du groupe de codes de rémunération ; il ajoute le total à la rémunération globale du salarié. Si vous choisissez de ne pas utiliser les groupes de codes de rémunération, vous pouvez calculer la rémunération exprimée en pourcentage à partir de l'intégralité de la rémunération globale de base du 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 Éléments 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

<i><b>Nom de la page</b></i>	<i><b>Nom de l'objet</b></i>	<i><b>Navigation</b></i>	<i><b>Utilisation</b></i>
Groupes de codes rémunération	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 la détermination des valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles

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

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

---

## Comprendre la détermination des valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles

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

Vous pouvez utiliser la détermination des valeurs par défaut des éléments régis par des règles pour créer des règles de détermination des 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 de détermination des valeurs par défaut des éléments :

1. Sur la page Opt. déterm. val./dft cd rém., 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 de détermination des valeurs par défaut des éléments.
2. Dans le composant Règles déterm. val/dft cd rém., 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 pouvez paramétrer une règle qui détermine les valeurs par défaut de la rémunération en fonction du plan de rémunération et du lieu de travail d'un salarié. Pour ce faire :

1. Sur la page Opt. déterm. val./dft cd rém., sélectionnez les champs Code site et Plan rémunération.

2. Dans le composant Règles déterm. val/dft cd rém. :
  - a. Définissez la règle.
  - b. Indiquez les valeurs du lieu de travail et du plan de rémunération qui déclenchent la détermination des valeurs par défaut.
  - c. Indiquez les nouveaux codes de rémunération qui s'appliquent.
  - d. Enregistrez la règle.
3. Si le statut est actif, la détermination des valeurs par défaut des éléments est désormais en vigueur.
4. Dans le composant Données d'emploi, recherchez le salarié que vous traitez et cliquez sur le bouton Éléments paie par défaut.

Le système utilise les règles de détermination des valeurs 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 la détermination des valeurs par défaut des éléments est 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 de détermination des 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 de détermination des valeurs par défaut.

La détermination des valeurs d'élément par défaut des éléments régis par des règles est facultative ; la détermination des valeurs par défaut au niveau échelon de salaire et code emploi peut très bien s'avérer suffisante pour votre organisation. Dans le composant Règles déterm. val/dft cd rém., vous pouvez également consulter les règles de détermination 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*

<b>Associer les codes de rémunération aux éléments suivants :</b>	<b>Sur la page :</b>
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 d'emploi - Rémunération

**Voir aussi**

*PeopleSoft Enterprise 9.1 Ressources Humaines : PeopleBook Administration du Personnel, "Augmenter l'effectif"*

---

## Définir la détermination des valeurs par défaut des éléments régis par des règles

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

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

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

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

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

Accédez à la page Opt. déterm. val./dft cd rémun. Pour ce faire, cliquez sur Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Opt. déterm. val./dft cd rémun.



**Opt. déterm. val./dft cd rém.**

Enreg.: JOB Historique emploi

Options règle détermination valeurs/défaut Rech. | Afficher tt Premier 1 sur 16 Dernier

\*Nom champ: BUSINESS\_UNIT

\*Libellé champ: Business Unit

Tbl validation: BUSUNIT\_HR\_VW Lang. entité RH

Champs prérequis Personnaliser | Rech. | Premier 1 sur 1 Dernier

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

Page Opt. déterm. val./dft cd rém.

### Options règle détermination valeurs/défaut

#### Nom champ et Libellé de champ

Sélectionnez le nom du champ à utiliser comme critère dans la définition des règles de détermination 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.

#### Tbl validation

Sélectionnez la table de validation du champ, autrement dit la table d'invite du champ.

### Champs prérequis

#### Obligatoire pour invite et Libellé champ

Sélectionnez le champ qui propose des valeurs d'invite correspondant aux règles de détermination des 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 détermination des valeurs par défaut est Service, sélectionnez la valeur *SETID*. (Avant de sélectionner un service, vous devez sélectionner le référentiel de ce service.) 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 à la valeur saisie dans le 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. S'il n'existe aucun champ équivalent, ne renseignez pas le champ.

## Définir les règles de détermination des valeurs par défaut des éléments

Accédez à la page Définition. Pour ce faire, cliquez sur Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Règles déterm. val/dft cd rém., Définition.

The screenshot shows a web application interface for defining a rule. At the top, there are tabs: 'Définition' (selected), 'Critères', 'Valeurs', and 'Codes rémun.'. Below the tabs, the rule identifier 'Rgl dét.val/dft: K0G002' is displayed. A sub-header 'Définition règle détermination valeurs/défaut' is followed by navigation links: 'Rech.', 'Afficher tt', 'Premier', '1 sur 1', and 'Dernier'. The main form contains the following fields:

- \*Date effet: 01/01/1980 (with a calendar icon)
- \*Statut: Actif (dropdown menu)
- \*Description: Marketing Department Bonus
- Description abrégée: Marketing Dept Bonus
- Source code rémun.: Règle combinaisons

Page Définition

Saisissez une description de la règle de détermination 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 détermination des 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 de détermination des valeurs par défaut des éléments

Accédez à la page Critères. Pour ce faire, cliquez sur Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Règles déterm. val/dft cd rém., Critères.

**Définition** Critères Valeurs Codes rémun.

Rgl dét.val/dft: K0G002

Définition règle détermination valeurs/défaut Rech. | Afficher tt Premier 1 sur 1 Dernier

Date effet: 01/01/1980 Statut: Actif

Source code rémun.: Règle combinaisons

Critères règle détermination valeurs/défaut Rech. | Afficher tt 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. Le système affiche la table de validation du champ.

**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 de détermination des valeurs par défaut des éléments

Accédez à la page Valeurs. Pour ce faire, cliquez sur Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Règles déterm. val/dft cd rém., Valeurs.

[Définition](#)
[Critères](#)
[Valeurs](#)
[Codes rémun.](#)

Rgl dét.val/dft: K0G002

Définition règle détermination valeurs/défaut [Rech.](#) | [Afficher tt](#) Premier 1 sur 1 Dernier

Date effet: 01/01/1980

Source code rémunération: Règle combinaisons Statut: Actif

Critères règle détermination valeurs/défaut [Rech.](#) | [Afficher tt](#) Premier 1 sur 1 Dernier

Enreg.: JOB Nom champ: DEPTID Egalité

Valeur [Personnaliser](#) | [Rech.](#) | [Afficher tt](#) 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 s'appelle **Référentiel**)

Si une invite est nécessaire pour le champ Valeur (comme indiqué sur la page Opt. déterm. val./dft cd rém.), 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 Opt. déterm. val./dft cd rém. pour sélectionner Service dans le champ Nom champ et SETID dans le champ Obligatoire pour invite).

## Affecter des codes de rémunération aux règles de détermination des valeurs par défaut des éléments

Accédez à la page Codes rémun. Pour ce faire, cliquez sur Paramétrage SIRH, Tables de base, Règles de rémunération, Règles déterm. val/dft cd rém., Codes rémun..

[Définition](#)
[Critères](#)
[Valeurs](#)
[Codes rémun.](#)

Rgl dét.val/dft: K0G002

Définition règle détermination valeurs/défaut [Rech.](#) | [Afficher tt](#) Premier 1 sur 1 Dernier

Date effet: 01/01/1980 Statut: Actif

Source code rémunération: Règle combinaisons

Codes rémunération règle détermination valeurs/défaut [Personnaliser](#) | [Rech.](#) | [Afficher tt](#) Premier 1 sur 1 Dernier

Cd rémun.	Séq.	Détail	Rémun.	Devise	Fréq.	% rém.	Gpe codes rém.	Pts	Appliquer ETP
K0GNU		Détail	1 800,00	USD	A				<input type="checkbox"/>

Page Codes rémun.

<b>Cd rémun.</b>	Sélectionnez le code de rémunération à utiliser par défaut pour cette règle de détermination des valeurs par défaut.
<b>Détail</b>	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.
<b>Rémun.</b> (rémunération)	<p>Saisissez la rémunération correspondant à la règle de code de rémunération par défaut.</p> <p>Si le type de rémunération est <i>Montant fixe</i>, <i>Rémunération horaire</i> ou <i>Rémunération horaire + fixe</i>, saisissez la rémunération que vous souhaitez affecter au code de rémunération.</p> <hr/> <p><b>Remarque :</b> ce champ n'est pas disponible si vous utilisez un code 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 de détermination des valeurs par défaut.</p> <hr/>



## 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.

### ***Voir aussi***

Chapitre 4, "Utiliser la progression des salaires avec le processus de gestion de la rémunération," page 29

## 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.

- Sélectionnez l'option Plan rémun. multi-échelons de la page Table d'installation - Options SIRH. Pour ce faire, cliquez sur 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 relations prof., 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.



<b>Nom de la page</b>	<b>Nom de l'objet</b>	<b>Navigation</b>	<b>Utilisation</b>
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> </ul> <p>Cochez la case Plan progression salaires. Le système affiche alors le lien Définir règles progression salaires. Cliquez sur ce lien pour afficher la page.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rémunération, Rémunération de base, Gestion des plans, Définir plan de rémunération</li> </ul> <p>Cochez la case Plan progression salaires. Le système affiche alors le lien Définir règles progression salaires. Cliquez sur ce lien pour afficher la page.</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. Pour ce faire, cliquez sur Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Rémunération, Rémunération de base, Plans de rémunération.

## Plans de rémunération

Référ.: SHARE Plan rémunération: KUH1 [Entités avant recours à ce référentiel](#)

Plan rémunération Rech. 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:

Desc. complète:

Ajouté par:

Date ajout:

Page Plans de rémunération (1/2)

**Allemagne**

---

Conv. collect.:

Zone convention:

**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 PeopleSoft Enterprise Human Resources 9.1 : Manage Base Compensation and Budgeting.

## Définir des règles de progression des salaires

Accédez à la page Définir règles progression salaires. Pour ce faire, cliquez sur Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Rémunération, Rémunération de base, Plans de rémunération . Cochez la case Plan progression salaires. Cliquez sur le lien Définir règles progression salaires.

Référ.: SHARE Plan rémunération: KUH1

Plan rémunération

Date effet: 01/01/1980 Statut: Actif Description: Professional Workers

**Règles génération étape**

\*Type calc.: Montant augmentation

\*Type avanc.: Semaines écoulées

Code rémunération: NAHRLY NA horaire par défaut

Accum. abs.: K20 ST - Vacation + Sick Hours

**Règles processus avancement**

☐ Peut dépasser maximum niveau

☒ Arrondir max. niveau inclus

Type tolérance: Montant net

Montant tolérance: 0,050000 USD

☒ Approbation avancement oblig.

Jours inclus: 5

Action emploi: PAY Motif: SPG

**Echelons progression salaires** Personnaliser | Rech. | Afficher tt | 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

### Type calc.

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.

---

**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 avanc.**

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**

S'affiche uniquement si vous sélectionnez *Heures travaillées* pour le type d'avancement. 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) S'affiche uniquement si vous sélectionnez *Mois écoulés* ou *Semaines écoulées* pour le type d'avancement. 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****Peut dépasser maximum niveau**

(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.

**Arrondir max. niveau inclus**

(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.</li> </ul> <p>Si vous sélectionnez cette option, le champ Pourcentage tolérance s'affiche.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Montant net</i> : saisissez un montant définissant la tolérance.</li> </ul> <p>Si vous sélectionnez cette option, le champ Montant tolérance s'affiche.</p>
<b>Pourcentage tolérance</b>	Saisissez le pourcentage utilisé dans la règle d'arrondi. Ce champ s'affiche si vous sélectionnez l'option <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 l'option <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 manuellement l'avancement, utilisez la page Approuver avancement salariés. Pour ce faire, cliquez sur Gestion du personnel, Gestion relations prof., Progression des salaires, Approuver avancement salariés.</p> <p>Si vous cochez cette case, le champ Jours inclus 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 Presque qualifié 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 Motifs 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 accessible en lecture seule et dépend de l'option sélectionnée dans la liste déroulante Type avanc.

### ***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 affiche 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>Années, Jours, Mois</i> et <i>Semaines</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. Pour ce faire, cliquez sur Rémunération, Rémunération de base, Gestion des plans, Définir niveaux de salaire, Eléments échelon salaire.

Niveaux de salaireCatégories par défautEléments échelon salaireCritères d'avancement

Référ.:SHAREPlan rémunération:KUH1 Professional Workers

Niveau salaire:1Heures standard:40,00Base salaire:Annuel

Niveau salaire

Rech | Afficher tt Premier 1 sur 1

Date effet:01/01/1980Statut:Actif

Régénérer échelonRègles progression salaires

Description:WP Plan KUH1 Grade 1Type incréments:Sur sem.

Accum. spécial:

Echelon salaire

Rech | Afficher tt Premier 1 sur 7 Dernier

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

Devise:USD

Eléments salaire

*Code rémunération	Séq.	Détail	Rémunération	Devise	*Fréquence	% rém.	Gpe codes rém.	Points
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 tt 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.



***Cartouche 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 du 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 anc. 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.

Cette section 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

<b><i>Nom de la page</i></b>	<b><i>Nom de l'objet</i></b>	<b><i>Navigation</i></b>	<b><i>Utilisation</i></b>
MàJ primes ancienneté	RUNCTL_SENPAY2	Gestion du personnel, Traitements collectifs, Traitement ancienneté, MàJ primes ancienneté	Ajouter et mettre à jour les éléments de prime d'ancienneté dans la rémunération globale des salariés.

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
MàJ droit 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 anc. multiples (PER044). Se reporter à cet état pour consulter la liste des dossiers d'emploi de salariés associés à plusieurs codes de rémunération liée à l'ancienneté.</li> </ol>

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

Accédez à la page MaJ primes ancienneté. Pour ce faire, cliquez sur Gestion du personnel, Traitements collectifs, Traitement ancienneté, MàJ primes ancienneté.

### MàJ primes ancienneté

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

**Paramètres état**

En date du:

☐ Mettre à jour lignes futures

☐ Ne pas assimiler changements

**Traitement**

☒ Code rémunération ☐ Code groupe

**Code rémun.** [Rech.](#) | [Afficher tt](#) Premier 1 sur 1 Dernier

Hire + -

**Code groupe** [Rech.](#) | [Afficher tt](#) Premier 1 sur 1 Dernier

Page MàJ primes ancienneté

<b>Mettre à jour lignes futures</b>	Cochez cette case pour mettre à jour toutes 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.
<b>Ne pas assimiler changements</b>	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.
<b>Cartouche Traitement</b>	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.
<b>Code rémun.</b>	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.
<b>Code groupe</b>	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***

*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. Pour ce faire, cliquez sur Gestion du personnel, Traitements collectifs, Traitement ancienneté, MàJ droit ancienneté.

Page MàJ droit ancienneté

### Cartouche Traitement

Activez l'option 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 supprime le code de rémunération liée à l'ancienneté de la rémunération globale du salarié, sauf si ce code a été ajouté manuellement.

---

**Remarque :** tous les autres champs de cette page sont identiques à ceux de la page MàJ 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 43



## 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 du salarié qui a une incidence sur la rémunération, le système réinitialise les éléments de rémunération lorsque vous cliquez sur le bouton **Eléments paie par défaut** de la page **Rémunération** du composant **Données d'emploi**. 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 la détermination des 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 la détermination des 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 génère 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 d'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.

## 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 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 **Rémunération par défaut** du composant **Codes emploi**.

Si aucun plan de rémunération n'est associé au lieu de travail saisi sur la page **Lieu de travail** du composant **Données d'emploi**, 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** du composant **Données d'emploi**.

- Affecter directement un plan de rémunération à un salarié sur la page Plan de rémunération du composant Données d'emploi.

Vous pouvez saisir directement un plan de rémunération sur la page Plan de rémunération du composant Données d'emploi 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 un 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 Convention collective du composant Données d'emploi.

Le système vérifie que la combinaison plan de rémunération/échelon/niveau de salaire que vous avez saisie dans le composant Données d'emploi est valide et existe bien dans le système. Dans le cas contraire, il génère 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 Options SIRH du composant Table d'installation.

---

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 données du plan de rémunération héritent des valeurs par défaut quand vous modifiez les champs relatifs au lieu de travail ou à l'emploi.

### ***Détermination des 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 d'emploi - Lieu de travail, le plan de rémunération est automatiquement renseigné sur la page Données d'emploi - Plan de rémunération.
- Si vous avez associé un plan de rémunération au code emploi sélectionné sur la page Données d'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 d'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 d'emploi - Rémunération.

---

### **Détermination des 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 d'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 **Éléments 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 salariés, 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 saisies dans le système et renseigne automatiquement le montant correct de la rémunération en ajoutant une ligne d'emploi (sauf si des modifications ont été apportées à la 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 **Éléments 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 activez 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 la détermination des valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles," Comprendre la détermination des valeurs par défaut des éléments de paie régis par des règles, page 19

## **Page utilisée pour actualiser la rémunération globale des salariés**

<b><i>Nom de la page</i></b>	<b><i>Nom de l'objet</i></b>	<b><i>Navigation</i></b>	<b><i>Utilisation</i></b>
Actualiser rémunération	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 rémunération. Pour ce faire, cliquez sur Gestion du personnel, Traitements collectifs, Actualiser rémunération.

## Actualiser rémunération

Ctrl exé.: PS1 [Gestionnaire états](#) [Console traitements](#)

Cd langue: Français

### Paramètres état

En date du: 01/10/2004  ☒ Ajout nouvelle date effet ☐ Correction infos actuelles

☐ Mettre à jour lignes futures

☐ Ne pas assimiler changements

### Traitement

☒ Code groupe ☐ Tous

Code groupe Rech. Premier 1 sur 1 Dernier

KUALLUS

Page Actualiser rémunération

### Paramètres état

**En date du et Correction infos actuelles** Sélectionnez une date et activez 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 avez sélectionnée.

**En date du et Ajout nouvelle date effet** Sélectionnez une date et activez cette option pour insérer une nouvelle ligne à date d'effet utilisant la date que vous avez sélectionnée comme date de référence. Par exemple, saisissez 01/01/2011 dans le champ En date du et exécutez le traitement. Le traitement ajoute une nouvelle ligne d'emploi qui prend effet au 01/01/2011.

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 sélectionnée.

**Cartouche Traitement**

<b>Code groupe</b>	Activez cette option pour exécuter un traitement par code groupe. Le traitement d'actualisation sélectionne les salariés associés au code groupe sélectionné.
<b>Tous</b>	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.





# Index

## A

Actualiser rémun. salarié (état) (HR\_CMP015) 53  
Actualiser rémun. salarié (traitement) 50  
Actualiser rémunération (page) 51  
admissibilité des salariés 45  
ancienneté 45  
    admissibilité 45  
    définition 41  
Australie, PeopleSoft Enterprise Salary Packaging  
    11  
autre rémunération, définition viii

## C

catégories *Voir* Table catég. codes rémun. (page)  
champs à utiliser pour les règles de détermination  
    des valeurs par défaut des éléments 22  
code emploi, définition viii  
Code rémunération (page) 22  
code rémunération liée à l'ancienneté, définition  
    viii  
codes de rémunération 16  
    affectation aux règles de détermination des  
        valeurs par défaut des éléments 26  
    Codes rémunération (page) 6  
    consultation des règles de détermination des  
        valeurs par défaut 14  
    création 12  
    création de la table de catégories de codes de  
        rémunération 7  
    création pour une rémunération liée à  
        l'ancienneté 12  
    définition viii, 8  
    définition de groupes 16  
    paramétrage 6  
    Table catég. codes rémun. (page) 6  
    Table codes rémunération - Primes  
        d'ancienneté (page) 7  
    Table codes rémunération - Règles de  
        combinaison (page) 7  
codes de rémunération liée à l'ancienneté  
    association avec des augmentations de  
        rémunération 12  
    mise à jour des rémunérations globales du  
        salarié 41  
Codes rémun. (page) 22, 26  
codes rémunération *Voir* codes de rémunération  
Codes rémunération (page) 6, 8  
conditions préalables, prime d'ancienneté 42  
Critères (page) 22, 24

## D

Définir règles progression salaires (page) 31, 33  
Définition (page) 22, 24  
détermination des valeurs par défaut

    des éléments de paie régis par des règles,  
        exécution 47  
détermination des valeurs par défaut des éléments  
    de paie régis par des règles  
        concepts 19  
détermination des valeurs par défaut des éléments  
    régis par des règles  
        définition 21

## E

élément code emploi, définition ix  
élément échelon salaire, définition ix  
élément prime d'ancienneté, définition ix  
éléments communs viii  
éléments de paie, définition ix  
éléments de paie régis par des règles, définition ix  
Eléments échelon salaire (page) 31, 38  
Eléments prime anc. multiples (page) 42  
états, Actualiser rémun. salarié (HR\_CMP015) 53

## F

fréquence, définition ix

## G

généralités sur les applications vii  
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  
groupes *Voir* groupes de codes de rémunération  
groupes de codes de rémunération 16  
    concepts 16  
    définition ix  
Groupes de codes rémunération (page) 17

## I

intégrations 2

## J

Japon, calcul ancienneté ajustée par rapport au  
    niveau d'études 13

## M

MàJ droit ancienneté (page) 42, 45  
 MàJ primes ancienneté (page) 42, 43  
 matrice de rémunération, définition ix

## O

Opt. déterm. val./dft cd rém. (page) 22

## P

Plan de rémunération (page) 30, 31  
 pourcentage d'augmentation de la rémunération de base 16  
 prime d'ancienneté  
   concepts 41  
   définition ix  
   gestion 41  
   mise à jour 43  
   processus de gestion 41, 44  
   utilisation des processus de gestion 41  
   vérification de l'admissibilité des salariés 45  
 prime d'ancienneté, conditions préalables 42  
 processus de gestion 1, 41, 44  
 progression des salaires  
   concepts 29  
   conditions préalables 29  
   Définir règles progression salaires (page) 31  
   Eléments échelon salaire (page) 31  
   paramétrage et utilisation 30  
   Plan de rémunération (page) 30

## R

règles de détermination des valeurs par défaut,  
   association aux codes de rémunération 14  
 règles de détermination des valeurs par défaut des éléments  
   affectation de codes de rémunération 26  
   association de valeurs aux critères 25  
   concepts 19  
   création de critères 24  
   définition 24  
   définition des champs à utiliser 22  
 règles de progression des salaires  
   application aux plans de rémunération 38  
   définition 33  
   définition d'un plan de rémunération 31  
 Règles déterm. val/dft cd rém. (composant)  
   exemple 19  
 rémunération, définition ix, 20  
 rémunération globale  
   actualisation 50  
   définition ix  
   modification en utilisant les valeurs par défaut 47  
   nouveau calcul sans les valeurs par défaut 48  
   paramétrage des valeurs par défaut des plans de rémunération 48

valeurs par défaut, concepts 48

## S

salaire de base, définition ix  
 salariés, rémunération globale  
   *Voir* rémunération globale

## T

Table catég. codes rémun. (page) 6, 7  
 Table codes rémunération - Primes d'ancienneté (page) 12  
 Table codes rémunération - Primes d'ancienneté (page) 7  
 Table codes rémunération - Règles de combinaison (page) 7, 14  
 taux de rémunération 20  
 traitement de mise à jour du droit à l'ancienneté 45  
 types de code de rémunération, définition ix

## V

Valeurs (page) 22, 25  
 valeurs par défaut 48  
 valeurs par défaut rémunération 47