
Gestion de la rémunération, version 9.1

Décembre 2010

Copyright © 1988, 2010, Oracle et/ou ses sociétés affiliées. Tous droits réservés.

Avis de marque de commerce

Oracle est une marque de commerce enregistrée d'Oracle Corporation et/ou de ses sociétés affiliées. Les autres noms ou raisons sociales peuvent être des marques de commerce de leurs propriétaires respectifs.

Restrictions de licence/Avis de non-responsabilité en cas de dommage indirect et/ou consécutif

Ce logiciel et la documentation connexe sont fournis en vertu d'un contrat de licence assorti de restrictions relatives à leur utilisation et divulgation. Ils sont protégés en vertu des lois sur la propriété intellectuelle. Sauf dispositions contraires prévues de manière expresse dans votre contrat de licence ou permises par la loi, vous ne pouvez utiliser, copier, reproduire, traduire, diffuser, modifier, mettre sous licence, transmettre, distribuer, présenter, effectuer, publier ni afficher à toutes fins une partie de ces derniers sous quelque forme que ce soit, par quelque moyen que ce soit. Sont interdits l'ingénierie inverse, le désassemblage ou la décompilation de ce logiciel, sauf à des fins d'interopérabilité selon les dispositions prévues par la loi.

Exonération de garantie

L'information contenue dans les présentes est sujette à changement sans préavis. Nous ne garantissons pas qu'elle est exempte d'erreur. Si vous y relevez des erreurs, veuillez nous les signaler par écrit.

Avis sur la limitation des droits

Si ce logiciel ou la documentation connexe sont livrés au gouvernement des États-Unis d'Amérique ou à quiconque octroyant des licences qui y sont relatives au nom du gouvernement des États-Unis d'Amérique, la remarque 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.

Avis sur les applications dangereuses

Ce logiciel est destiné à un usage général, dans diverses applications de gestion de l'information. Il n'a pas été conçu pour être utilisé dans le cadre d'applications dangereuses, y compris des applications susceptibles de causer des blessures corporelles. Si vous utilisez ce logiciel dans des applications dangereuses, il vous revient d'adopter les mesures relatives à la protection contre les interruptions, aux copies de sauvegarde et à la redondance ainsi que toute autre mesure visant à garantir une utilisation en toute sécurité de ce logiciel. Oracle Corporation et ses sociétés affiliées déclinent toute responsabilité relativement aux dommages pouvant résulter de l'utilisation du logiciel dans des applications dangereuses.

Avis de non-responsabilité concernant les services, produits et contenu tiers

Ce logiciel et sa documentation peuvent fournir de l'information sur du contenu, des produits et des services tiers, ou y donner accès. Oracle Corporation et ses sociétés affiliées déclinent toute responsabilité quant aux garanties de quelque nature que ce soit relatives au contenu, aux produits et aux services offerts par des tiers. Oracle Corporation et ses sociétés affiliées ne pourront être tenus responsables des pertes, frais et dommages de quelque nature que ce soit découlant de l'accès à du contenu, des produits ou des services tiers, ou de leur utilisation.

Table des matières

Avant-propos

Avant-propos du guide Gestion de la rémunération	vii
Produits PeopleSoft	vii
Notions essentielles	vii
Guides et bibliothèque en ligne PeopleSoft	vii
Éléments communs utilisés dans le guide	viii

Chapitre 1

Préparation à la gestion de la rémunération	1
Aperçu du module de gestion de la rémunération	1
Processus de gestion du module de gestion de la rémunération	1
Fonctionnement intégré du module de gestion de la rémunération	2
Mise en œuvre du module de gestion de la rémunération	2

Chapitre 2

Définition de la gestion de la rémunération	5
Présentation de la gestion de la rémunération	5
Définition des taux de salaire	6
Pages utilisées pour définir des taux de salaire	6
Création des catégories de taux de salaire	7
Définition des taux de salaire	7
Création de taux liés à l'ancienneté	12
Association de taux liés à l'ancienneté aux augmentations de salaire	12
Consultation des règles par défaut associées aux taux de salaire	14
Définition des groupes de taux	16
Présentation des groupes de taux	16
Présentation des pourcentages et des groupes de taux de salaire	16
Page utilisée pour créer des groupes de taux de salaire	17

Chapitre 3

Définition des valeurs par défaut de taux de salaire et de composants fondés sur des règles	19
Présentation des valeurs par défaut de composants fondés sur des règles	19
Définition des taux de salaire des travailleurs	20
Définition des valeurs par défaut de composants fondés sur des règles	21
Pages utilisées pour définir des valeurs par défaut de composants fondés sur des règles	21
Précision des champs à utiliser aux fins de définition des règles d'affectation de valeurs par défaut de composants	22
Définition des règles d'affectation de valeurs par défaut de composants	24
Création de critères pour les règles d'affectation de valeurs par défaut de composants	24
Association de valeurs aux critères des règles d'affectation de valeurs par défaut de composants	25
Association de taux de salaire aux règles d'affectation de valeurs par défaut de composants	26

Chapitre 4

Utilisation de la fonction d'avancement d'échelon dans le module de gestion de la rémunération	29
Présentation de l'avancement d'échelon et de la gestion de la rémunération	29
Étapes préliminaires	29
Définition et utilisation de la fonction d'avancement d'échelon dans le module de gestion de la rémunération.....	30
Pages utilisées pour définir et utiliser la fonction d'avancement d'échelon dans le module de gestion de la rémunération	31
Définition d'un régime salarial associé à une règle d'avancement d'échelon	32
Définition des règles d'avancement d'échelon	33
Application des règles d'avancement d'échelon aux régimes salariaux	38

Chapitre 5

Gestion de la rémunération à l'ancienneté	41
Présentation du traitement de mise à jour de la rémunération à l'ancienneté	41
Gestion de la rémunération à l'ancienneté	41
Étapes préliminaires	42
Pages utilisées pour gérer la rémunération à l'ancienneté	42
Mise à jour des composants de rémunération à l'ancienneté	43
Vérification de l'admissibilité des travailleurs aux composants de rémunération à l'ancienneté	45

Chapitre 6

Actualisation des données sur la rémunération des travailleurs	47
Présentation des données par défaut sur la rémunération	47
Modification d'un programme de rémunération	47
Recalcul de la rémunération	48
Présentation des données par défaut sur les régimes salariaux	48
Définition des données par défaut des régimes salariaux	48
Actualisation des programmes de rémunération des travailleurs	50
Présentation du traitement d'actualisation de la rémunération	50
Page utilisée pour actualiser les programmes de rémunération des travailleurs	51
Exécution du traitement d'actualisation de la rémunération	51
Index	53

Avant-propos du guide Gestion de la rémunération

L'avant-propos traite des sujets suivants :

- produits PeopleSoft;
- notions essentielles;
- éléments communs utilisés dans le guide.

Remarque : Le présent guide traite uniquement des éléments de page qui doivent être expliqués en détail. Si un élément relié à une tâche ou à un traitement n'est pas présenté, c'est qu'il ne nécessite aucune explication supplémentaire ou qu'il est déjà expliqué dans la section portant sur les éléments communs.

Produits PeopleSoft

Le présent guide traite du module de gestion de la rémunération de PeopleSoft.

Notions essentielles

Le guide *Gestion de la rémunération, version 9.1* renseigne sur la mise en œuvre du module de gestion de la rémunération et sur les traitements exécutables. Le guide intitulé *Notions essentielles du système Gestion des ressources humaines, version 9.1* apporte un complément d'information essentiel sur la définition et la configuration du système. Un guide spécifique est consacré à chaque gamme de produits PeopleSoft.

Le guide *Notions essentielles du système Gestion des ressources humaines, version 9.1* regroupe d'importantes notions communes à une partie ou à la totalité des applications de la gamme Gestion des ressources humaines de PeopleSoft. Peu importe les applications que vous installez, nous vous recommandons de vous familiariser avec le contenu de cette documentation générale. Celle-ci traite des notions de base comme la définition des tables de contrôle et la gestion de la sécurité.

Guides et bibliothèque en ligne PeopleSoft

Un guide complémentaire intitulé *Guides et bibliothèque en ligne PeopleSoft* contient les renseignements généraux suivants :

- fonctionnement de la bibliothèque en ligne PeopleSoft et de la documentation connexe;
- mode d'envoi de commentaires et de suggestions à Oracle concernant la documentation PeopleSoft;
- accès aux guides PeopleSoft en ligne, aux guides PeopleSoft téléchargeables en format PDF ou HTML, ainsi qu'aux mises à jour de la documentation;

- présentation de la structure des guides PeopleSoft;
- règles typographiques et repères visuels en usage dans les guides PeopleSoft;
- codes ISO des pays et des devises;
- guides PeopleSoft communs à de nombreuses applications;
- éléments communs des guides PeopleSoft;
- navigation dans l'interface PeopleSoft et recherche dans la bibliothèque en ligne PeopleSoft;
- affichage et impression des captures de pages et des graphiques dans les guides PeopleSoft;
- gestion de la bibliothèque en ligne PeopleSoft installée localement, y compris les dossiers de site Web;
- fonctionnement de l'intégration de la documentation et mode d'intégration de la documentation personnalisée dans la bibliothèque;
- abréviations de termes utilisées comme étiquettes de champs d'applications.

Vous trouverez le guide intitulé *Guides et bibliothèque en ligne PeopleSoft* dans la bibliothèque en ligne des guides PeopleSoft correspondant à votre version du système PeopleTools.

Éléments communs utilisés dans le guide

Fréquence	Cet élément vous permet de sélectionner la fréquence (horaire, quotidienne, mensuelle, annuelle, etc.) qui est associée au taux de salaire.
Salaire	Paie versée pour une semaine de travail normale. Composant de paie qui est inclus dans le calcul du taux de salaire. Par exemple, le programme de rémunération de base d'un employé peut être constitué des composants suivants : salaire, coût de la vie, frais de garde et frais de transport.
Programme de rémunération	Tous les composants formant le salaire et les suppléments salariaux qui sont associés à un emploi.
Code d'emploi	Code désignant un emploi défini dans la table des emplois.
Composant du code d'emploi	Composant de paie attribué à un code d'emploi. Vous définissez un composant de paie en associant un code de taux à un code d'emploi dans la page Rémunération par défaut ou dans la page Supplément salarial de la table des emplois.
Taux de salaire d'un emploi	Taux de salaire enregistré pour l'emploi correspondant.
Supplément salarial	Composant de paie réservé, en gestion de la paie, aux calculs de la feuille de paie. Il n'est pas inclus dans le calcul du taux de salaire. Par exemple, vous pouvez définir un supplément salarial pour un travail supplémentaire, des congés ou comme prime, entre autres.

Composant de paie	Enregistrement dont sont formés les programmes de rémunération au dossier de rémunération.
Taux de salaire	Code désignant un composant de paie. Il sert à définir un taux de salaire, à désigner des composants de paie dans des pages et à configurer des programmes de rémunération pour un dossier de rémunération. Vous définissez les taux de salaire dans la table des taux de salaire.
Groupe de taux de salaire	Série de composants de paie (désignés par des codes de taux) qui sont réunis dans un sous-ensemble d'un programme de rémunération. Le groupe de taux de salaire sert à calculer des composants en pourcentages qui ne s'appliquent pas à tous les composants de paie du programme de rémunération. Ce type de groupe est créé dans la page Groupes taux salaire.
Type de taux de salaire	Le type de taux de salaire indique la méthode de calcul de la valeur pécuniaire d'un taux. Vous le définissez dans la table des taux de salaire. Les valeurs valides sont Montant fixe, Taux horaire et montant fixe, Taux horaire, Pourcentage et Points.
Matrice de taux	Matrice associée à un taux de salaire, qui, à l'aide de règles et de formules, détermine le montant ou le taux pour un employé particulier.
Composant de paie fondé sur des règles	Composant de paie servant à déterminer, selon des règles, le taux de salaire à attribuer à un employé. Vous définissez les règles dans le groupe de pages Règles taux salaire.
Composant d'échelon de salaire	Composant de paie associé à un échelon de salaire par le biais du taux de salaire correspondant qui est entré dans la page Composants échelons salaire.
Rémunération à l'ancienneté	Prime versée d'après l'ancienneté (ou la durée de service) d'un employé au sein d'une organisation.
Composant de rémunération à l'ancienneté	Composant de paie dont le taux de salaire est associé à la catégorie SENPAY (comprise dans le système PeopleSoft) dans la table des taux de salaire et qui vous donne accès à la fonction de rémunération à l'ancienneté.
Taux de salaire lié à l'ancienneté	Code de taux associé à la catégorie du taux de salaire lié à l'ancienneté SENPAY. Cette catégorie est fournie par le système PeopleSoft et définie dans la table des taux de salaire. Les augmentations de salaire associées à ces taux sont fixées dans la page Rémunération ancienneté du groupe de pages Taux salaire.

Chapitre 1

Préparation à la gestion de la rémunération

Le présent chapitre traite des sujets suivants :

- processus de gestion du module de gestion de la rémunération;
- mise en œuvre du module de gestion de la rémunération.

Aperçu du module de gestion de la rémunération

Les fonctions du module de gestion de la rémunération vous permettent de définir des composants de paie afin d'établir la rémunération des employés. Vous pouvez associer des composants de paie à des règles personnalisées qui utilisent les données des dossiers d'emploi afin de calculer les variables de rémunération de façon uniforme pour l'ensemble de votre organisation.

Les composants de paie peuvent inclure le salaire normal, un revenu supplémentaire pour conditions de travail dangereuses, un revenu pour un emploi différent ou une indemnité d'utilisation de matériel. Ils peuvent être calculés selon un taux horaire, un montant fixe ou correspondre à un montant ajouté au taux horaire de base.

Le module de gestion de la rémunération vous permet d'effectuer les tâches suivantes :

- calcul d'un pourcentage du salaire d'un travailleur à utiliser comme composant de paie;
- rémunération de travailleurs à l'aide de points de salaire;
- création d'un programme de rémunération personnalisé pour chaque employé.

Processus de gestion du module de gestion de la rémunération

Les processus de gestion de la rémunération sont présentés ci-dessous.

- Définition des valeurs par défaut de taux de salaire et de composants fondés sur des règles.

Sert à établir des règles flexibles d'affectation de valeurs par défaut pour mettre à jour automatiquement le programme de rémunération d'un employé en fonction de valeurs autres que les codes d'emploi et les échelons de salaire.

- Gestion de la rémunération à l'ancienneté.

Sert à ajouter et à mettre à jour les taux de salaire liés à l'ancienneté dans les pages de rémunération des employés. Ces taux vous permettent de verser une prime en raison de l'ancienneté.

- Actualisation des données sur la rémunération des employés.

Sert à mettre à jour les programmes de rémunération des employés en fonction des valeurs entrées dans le système, en remplaçant les modifications manuelles par de nouvelles valeurs par défaut.

- Rémunération du marché.

Sert à entrer des données sur la rémunération du marché pour représenter le résultat d'une évaluation d'emploi ou les processus de gestion liés à l'établissement d'un taux en fonction du marché.

Ces processus de gestion sont traités dans les chapitres du présent guide.

Fonctionnement intégré du module de gestion de la rémunération

L'application Gestion des ressources humaines fonctionne de façon intégrée avec toutes les autres applications du système Gestion des ressources humaines de PeopleSoft, les autres applications PeopleSoft et les applications de tierce partie.

Les tables de ressources humaines sont communes à bon nombre d'applications du système Gestion des ressources humaines de PeopleSoft. De plus, les données de nombreuses tables de ressources humaines peuvent être utilisées par les applications PeopleSoft qui sont configurées pour recevoir les messages publiés.

Le processus de gestion du module de gestion de la rémunération fonctionne de façon intégrée avec les produits suivants du système GRH de PeopleSoft :

- module de gestion de l'effectif;
- module de gestion de la rémunération de base et de la budgétisation;
- module de gestion des postes;
- application Rémunération en libre-service pour les gestionnaires.

Les points à considérer relativement à l'intégration sont traités dans ce guide.

Mise en œuvre du module de gestion de la rémunération

Le module de gestion de la rémunération est également composé d'interfaces de composant qui vous permettent de charger les données de votre système dans les tables du module. Utilisez l'utilitaire d'interface de composant avec Excel pour alimenter les tables en données.

Le tableau ci-dessous présente les composants qui ont une interface de composant.

Composants	Interface de composant	Références
COMP_RATECD_TBL	CI_COMP_RATECD_TBL	Voir Chapitre 2, "Définition de la gestion de la rémunération." Définition des taux de salaire, page 6.
JOB_CODE_TBL	CI_JOB_CODE_TBL	
SALARY_GRADE_TBL	SALARY_GRADE_TBL	

Autres sources de renseignements

Au stade de la planification de la mise en œuvre, vous disposez de nombreuses sources de renseignements sur les produits PeopleSoft, notamment les guides d'installation, les modèles de données, les plans de processus de gestion et les directives de dépannage.

Voir aussi

Guide Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Component Interfaces

Guide Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Setup Manager

Chapitre 2

Définition de la gestion de la rémunération

Le présent chapitre donne un aperçu du module de gestion de la rémunération et traite des sujets suivants :

- définition des taux;
- définition des groupes de taux.

Présentation de la gestion de la rémunération

Dans la marche à suivre ci-dessous, l'étape de définition des taux de salaire est obligatoire. Les autres étapes sont facultatives, mais elles offrent des fonctions très utiles aux fins d'utilisation des taux.

Voici la marche à suivre pour gérer la rémunération :

1. Définissez les catégories de taux de salaire dans la page Catégories taux salaire.
2. Définissez les taux de salaire dans la page Taux salaire.
3. Définissez les groupes de taux de salaire dans la page Groupes taux salaire et activez l'utilisation de ces groupes dans le système.
4. Associez les taux de salaire aux échelons de salaire dans la page Composants échelons salaire du groupe de pages Classes salaire.
5. Définissez des règles par défaut spéciales pour les taux de salaire à l'aide du groupe de pages Règles par défaut code taux.
6. Associez les taux de salaire aux emplois, aux postes et aux dossiers d'emploi des travailleurs.

7. Rémunérez les travailleurs à l'aide de points de salaire :
- Cochez la case Utiliser points salaire dans la page Options SGRH du groupe de pages Installation.
 - Définissez la valeur pécuniaire des points de salaire dans la page Valeurs par défaut du groupe de pages Sociétés.
 - Associez la valeur des points (un nombre entier) aux taux de salaire dans les pages suivantes :
 - Composants échelons salaire du groupe de pages Classes salaire.
 - Rémunération par défaut et Supplément salarial du groupe de pages Emplois;
 - Rémunération du groupe de pages Données emploi.

Définition des taux de salaire

Pour définir les taux de salaire, utilisez les groupes de pages Catégories taux salaire (RATECD_CLASS_TBL) et Taux salaire (COMP_RATECD_TBL). Utilisez l'interface de composant CI_COMP_RATECD_TBL afin de charger les données dans les tables pour cette interface de composant.

La présente section donne un aperçu de la création de taux de salaire liés à l'ancienneté, dresse une liste des pages utilisées pour définir les taux de salaire et traite des sujets suivants :

- création de catégories de taux de salaire;
- définition de taux de salaire;
- association des taux de salaire liés à l'ancienneté aux augmentations de salaire;
- consultation des règles par défaut associées aux taux de salaire.

Remarque : Vous devez définir les catégories de taux de salaire avant de créer les taux de salaire si vous désirez les associer.

Pages utilisées pour définir des taux de salaire

<i>Titre de la page</i>	<i>Nom de système</i>	<i>Navigation</i>	<i>Usage</i>
Catégories taux salaire	RATECD_CLASS_TBL	Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Catégories taux salaire	Sert à créer des catégories de taux de salaire.
Taux salaire	COMP_RATECD_TBL	Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Taux salaire	Sert à définir des taux de salaire.

Titre de la page	Nom de système	Navigation	Usage
Rémunération ancienneté	SENIORITY_PAY	Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Taux salaire, Rémunération ancienneté	Sert à associer un taux de salaire lié à l'ancienneté aux composants suivants : <ul style="list-style-type: none"> niveaux d'augmentations de salaire; groupes définis à l'aide du processus de création de groupes.
Règles combinaison	COMP_RATECD_RULES	Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Taux salaire, Règles combinaison	Sert à consulter les règles par défaut associées aux taux de salaire.

Création des catégories de taux de salaire

Accédez à la page Catégories taux salaire (Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Catégories taux salaire).

Catégories taux salaire

Catégorie taux salaire: SENPAY

Données catégorie taux salaire Rech. | Tout Premier 1 de 1 Dernier

*Date effet: *Statut:

*Description:

Description abrégée:

Catégories de taux de salaire

Vous pouvez associer des taux de salaire particuliers à des catégories. Ces dernières servent de critères de recherche de taux de salaire dans les pages du système. Après avoir créé les catégories de taux de salaire, vous pourrez les associer aux taux de salaire dans la page Taux salaire.

La catégorie de taux de salaire prédéfinie SENPAY vous permet de regrouper des taux utilisés pour gérer la rémunération à l'ancienneté des travailleurs.

Définition des taux de salaire

Accédez à la page Taux salaire (Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Taux salaire, Taux salaire).

Taux salaire		Rémunération ancienneté		Règles combinaison	
Taux salaire:		HXLMS1			
Données taux salaire Rech. Tout Premier 1 de 1 Dernier					
*Date effet:	1900-01-01	*Statut:	Actif		
*Description:	Base Salary	Abrégée:	Base Salar		
	<input checked="" type="checkbox"/> Salaire				
	<input type="checkbox"/> Taux plus élevé				
	<input checked="" type="checkbox"/> Appliquer ETP				
	<input type="checkbox"/> Valeur défaut irremplaçable				
*Type taux salaire:	Montant fixe				
Catégorie taux salaire:	BASSAL	Éléments salaire base			
*Calculé par:	Aucun	Nom matrice taux:			
Taux salaire:	1 000,00	Pourcentage:	0,000		
Devise:	FRF				
Fréquence:	M	Mensuelle			
Revenu:					
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 🇦🇺 Australie </div>					
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> Programme rémunération </div>					
	<input type="checkbox"/> Màj avec programme seulement				

Taux de salaire

Taux plus élevé

Cochez cette case pour utiliser le taux de salaire le plus élevé pour ce taux. Utilisez cette option pour un travailleur qui occupe temporairement un emploi à rémunération plus élevée. Elle n'a aucune incidence sur la gestion des ressources humaines.

Pour l'application Gestion de la paie de l'Amérique du Nord : lorsque vous attribuez des taux de salaire à des échelons d'emplois, vous pouvez entrer des taux de salaire différents de ceux définis dans la page Taux salaire. Si vous décochez la case à cocher Taux plus élevé, le taux de salaire que vous entrez pour l'échelon d'emploi aura préséance.

Appliquer ETP

Cochez cette case pour que le taux de salaire soit calculé comme un équivalent temps plein (ETP). L'ETP correspond au pourcentage du nombre d'heures qui constituent un horaire à temps plein pour l'emploi. L'horaire à temps plein est défini dans les champs Heures normales et Pér. travail de la page Régimes salariaux. Vous pouvez également définir cette valeur dans les champs Heures normales par défaut et Période travail normale de la page Options SGRH du groupe Installation.

Pour l'application Gestion de la paie de l'Amérique du Nord : cochez la case pour inclure l'équivalent temps plein de l'emploi dans le calcul du taux de salaire. Vous pouvez uniquement cocher la case si le type de taux de salaire est Montant fixe ou Taux horaire. L'option ne s'applique pas aux taux de supplément salarial et n'est pas disponible lorsque vous décochez la case Salaire.

Valeur défaut irremplaçable

Cochez cette case pour empêcher la mise à jour manuelle du taux de salaire qui utilise ce taux dans la page Rémunération du groupe de pages Données emploi. Cette case doit être cochée dans le cas de taux liés à l'ancienneté.

Remarque : Il n'est pas recommandé de décocher la case si un taux de salaire est utilisé comme prime conditionnelle dans la page Régimes salariaux une fois que le taux a été ajouté aux programmes de rémunération du travailleur.

Type taux salaire

Sélectionnez un type de taux de salaire. Des champs seront activés en fonction du type de taux sélectionné. Les valeurs valides sont les suivantes :

- *Montant fixe* — une somme déterminée.
- *Tx horaire + mt fixe* — une somme déterminée payée en plus du taux horaire qui est indiqué sur la feuille de temps d'un travailleur. Entrez le montant fixe dans le champ Taux salaire. Ce type de taux ne peut pas être un composant du salaire.
- *Taux horaire* — un taux de salaire par heure.
- *Pourcentage* — un pourcentage utilisé pour définir la rémunération.
- *Points* — un type de taux de salaire payé à l'aide de points de salaire plutôt que d'une devise. La valeur pécuniaire des points est définie dans le groupe de pages Sociétés.

Remarque : Si vous désirez utiliser les points, cochez la case Utiliser points salaire dans la page Options SGRH du groupe Installation.

Catégorie taux salaire

Sélectionnez la catégorie de taux de salaire que vous voulez associer au taux de salaire. Les valeurs valides sont les suivantes :

- *Éléments salaire base (BASSAL)* — valeur utilisée pour les prévisions salariales;
- *Intervalle défini taux (DFRPAY)* — valeur utilisée pour des composants de salaire qui sont définis selon des intervalles formés par des classes de salaire des régimes salariaux;
- *Prime régulière (REGBON)* — valeur utilisée pour les prévisions salariales;
- *Codes taux ancienneté (SENPAY)* — valeur permettant de créer des composants de rémunération à l'ancienneté, de les associer à des échelons d'augmentation de salaire et de les mettre à jour en fonction d'un changement de statut d'ancienneté.

Remarque : Si vous avez créé d'autres catégories de taux, vous pouvez les utiliser à la place des valeurs décrites ci-dessus.

Calculé par

Sélectionnez une valeur pour déterminer la façon dont sera calculé le taux pour le code de taux. Les valeurs valides sont les suivantes :

- *Aucun* — le taux défini dans la table des taux de salaire est utilisé.
La fonction courante est utilisée pour cette valeur.
- *Matrice taux* — la valeur calculée dynamiquement à partir de la matrice associée au code de taux.
La matrice de taux peut comporter plusieurs critères qui déterminent un taux différent à utiliser.

Remarque : Vous pouvez passer de *Aucun* à *Matrice taux* et vice-versa sans avoir à créer un nouvel enregistrement avec date d'effet.

Nom matrice taux

Précisez la matrice de taux à utiliser.

Ce champ est disponible lorsque la valeur *Matrice taux* est sélectionnée dans le champ Calculé par.

Important! Vous pouvez seulement sélectionner une matrice de taux dont le résultat est compatible avec la définition du code de taux. Par exemple, si le type de taux de salaire est Montant fixe, ce qui suppose une somme en dollars, le résultat de la matrice de taux devra être un montant et non un pourcentage ou une chaîne de caractères.

Pourcentage

Entrez le pourcentage qui s'appliquera à tous les composants de salaire ou à un groupe de taux selon lequel les nouveaux taux de salaire d'un travailleur seront calculés.

Taux salaire	Entrez le taux de salaire standard associé au code de taux. Ce champ est disponible lorsque la valeur <i>Aucun</i> est sélectionnée dans le champ Calculé par.
Devise	Entrez la devise pour chaque valeur liée au champ Calculé par.
Fréquence	Sélectionnez la fréquence de la rémunération. Vous ne pouvez pas sélectionner la fréquence H (Horaire) si le type de taux de salaire choisi est Montant fixe, mais vous <i>devez</i> la sélectionner si le type de taux de salaire est Taux horaire ou Tx horaire + mt fixe.
Revenu	Si vous utilisez l'application Gestion de la paie de l'Amérique du Nord et que vous entrez dans ce champ un code de revenu correspondant à un taux de supplément salarial, le système générera automatiquement le code de revenu lorsque vous sélectionnerez le taux de salaire dans la feuille de paie.

Australie

Lorsque le module des programmes de rémunération pour l'Australie a été installé, utilisez cette page pour définir et réviser les taux de salaire qui serviront à établir le programme de rémunération des travailleurs. Ces taux sont utilisés pour les composants de salaire de ce module.

Lorsque vous définissez les composants du programme de rémunération ainsi que les composants supplémentaires, vous pouvez les associer aux taux de salaire afin de faciliter l'entrée de dépenses pour les composants appropriés. Si vous liez les taux de salaire aux composants de programmes, vous devrez avoir défini un taux unique pour chaque composant du programme ou composant supplémentaire (déterminé comme étant un coût de la main-d'œuvre). Vous pourrez ainsi effectuer le rapprochement des dépenses de programme de rémunération.

Màj avec programme seulement	Cochez cette case pour créer un lien entre un composant de programme de rémunération et un taux. Si cette case est cochée, un message d'avertissement s'affichera lorsque vous modifierez manuellement le taux de salaire d'un travailleur. L'utilisation de cette case à cocher et d'autres données du dossier d'emploi d'un travailleur permettent de garantir l'intégrité des programmes de rémunération.
-------------------------------------	--

Exemple d'utilisation des taux de salaire

Si un taux de salaire fondé sur une matrice de taux est associé à un travailleur, une seule évaluation initiale de la matrice de taux sera effectuée afin de déterminer le taux de salaire associé au code de taux. Cette manière de procéder est conforme aux règles courantes de gestion des taux. Avec le temps, les données sur le travailleur peuvent changer, ce qui peut entraîner l'attribution d'un taux différent de celui défini dans la matrice. Cependant, le système n'effectuera pas ce changement automatiquement. Pour que les taux soient automatiquement réévalués, vous devez lancer l'exécution d'un des traitements par lots existants (CMPnnn). En général, la plupart des traitements par lots reproduisent le traitement effectué au moyen des boutons Composants paie défaut ou Calculer salaire qui se trouvent dans la page Rémunération. Si un taux de salaire fondé sur une matrice de taux a été entré manuellement et que la case Valeur défaut irremplaçable n'est pas cochée, ce taux de salaire ne sera jamais actualisé au moyen d'un traitement ou du bouton. Si une mise à jour est nécessaire, elle devra être effectuée manuellement.

Création de taux liés à l'ancienneté

Pour gérer la rémunération à l'ancienneté, vous devez créer des taux liés à l'ancienneté.

Voici la marche à suivre pour créer des taux liés à l'ancienneté :

1. Associez un taux de salaire à la catégorie de taux prédéfinie SENPAY.
2. Associez le taux aux augmentations de la rémunération à l'ancienneté.
3. Associez le taux à au moins un groupe défini à l'aide du processus de création des groupes (facultatif).

Important! Vous ne pouvez pas associer des matrices de taux configurables à des taux liés à l'ancienneté.

Association de taux liés à l'ancienneté aux augmentations de salaire

Accédez à la page Rémunération ancienneté (Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Taux salaire, Rémunération ancienneté).

Taux salaire
Rémunération ancienneté
Règles combinaison

Taux salaire: HXLMS1

Rech. | Tout Premier 1 de 1 Dernier

Données rémunération ancienneté

Date effet: 1900-01-01

Calculer ancienneté par: Date embauche Début ancienneté
 Date naissance Début expérience travail

Japon

Rech. | Tout Premier 1 de 1 Dernier

Groupe rémunération ancienneté

*Groupe:

Rémunération ancienneté Personnaliser Rech. Tout Premier 1 de 1 Dernier						
	*Niveau	Années min.	Mois min.	Tx salaire	Devise	Fréquence
1						

Rémunération à l'ancienneté

Calculer ancienneté par

Sélectionnez le type de date selon lequel vous souhaitez calculer l'ancienneté. Les valeurs valides sont les suivantes :

- *Date embauche.*
- *Début ancienneté* — date qui permet de connaître le nombre d'années de service d'un travailleur au sein d'une société particulière du groupe.

La date par défaut est la date d'embauche, mais vous pouvez la remplacer.

- *Date naissance.*
- *Début expérience travail* — date à compter de laquelle un travailleur occupe un poste exigeant des compétences particulières.

Japon

D. naiss. corrigée niv. études

Cochez cette case pour calculer la paie selon le niveau d'études et l'âge. Il s'agit d'un type de rémunération à l'ancienneté versée par les sociétés au Japon.

Groupe de rémunération à l'ancienneté

Groupe Entrez un ou plusieurs codes de groupe, ces derniers étant définis à l'aide du processus de création de groupes, afin de les associer au taux lié à l'ancienneté. Le système affiche un avertissement si le code entré est déjà associé à un autre taux lié à l'ancienneté. Lorsque vous passez à un autre champ, le code du groupe s'affiche.

Remarque : Si vous n'entrez pas de code de groupe, le système associera le taux lié à l'ancienneté à chaque programme de rémunération du travailleur.

Rémunération à l'ancienneté

Niveau Entrez un niveau d'ancienneté.

Années min. et Mois min. Entrez le nombre d'années et de mois de service minimaux pour qu'un employé soit admissible à la rémunération à l'ancienneté. Si vous entrez une valeur dans le champ Années min. et dans le champ Mois min., le système additionnera les deux données.

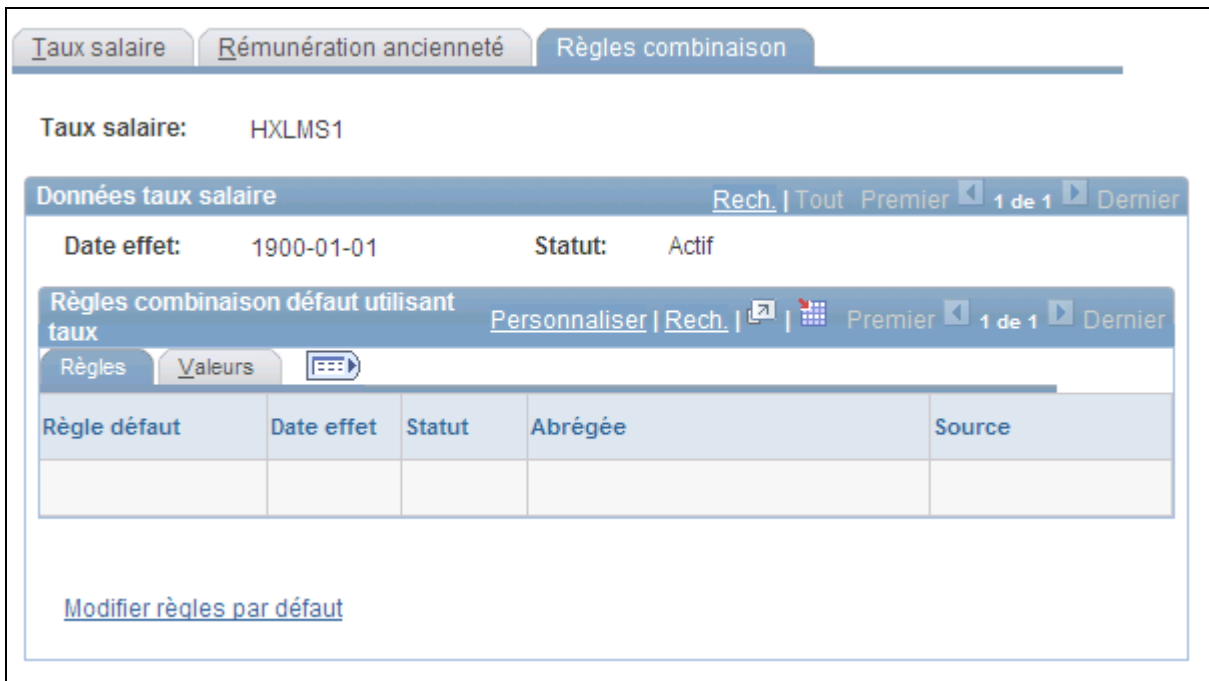
Tx salaire Ce champ est affiché lorsque vous sélectionnez le type de taux de salaire Montant fixe, Taux horaire ou Tx horaire + mt fixe. Entrez le taux de salaire à associer au niveau d'ancienneté.

Pourcentage Ce champ est affiché lorsque vous sélectionnez le type de taux Pourcentage. Entrez le pourcentage à associer au niveau d'ancienneté.

Points Ce champ est affiché lorsque vous sélectionnez le type de taux Points. Entrez les points à associer au niveau d'ancienneté.

Consultation des règles par défaut associées aux taux de salaire

Accédez à la page Règles combinaison (Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Taux salaire, Règles combinaison).



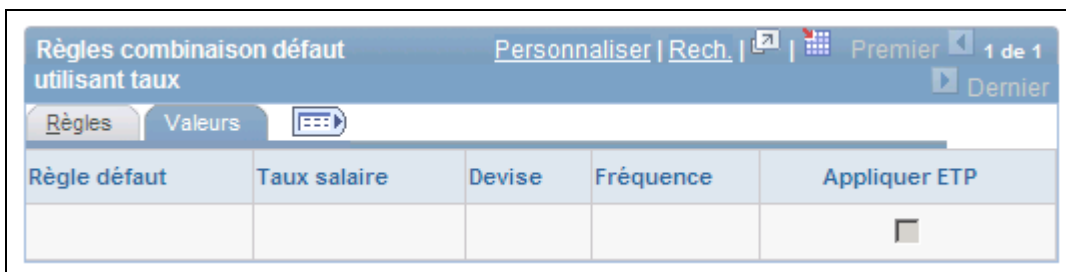
Règles de combinaison

Cette page affiche les règles de combinaison par défaut qui utilisent le taux de salaire défini dans la page Taux salaire.

Modifier règles par défaut Cliquez sur ce lien pour accéder à la page Taux du groupe Règles par défaut code taux, où vous pourrez modifier les données concernant les règles par défaut.

Onglet Valeurs

Cliquez sur l'onglet Valeurs.



Onglet Valeurs

Sous cet onglet, le système affiche le taux de salaire, la devise et la fréquence qui ont été définis pour la règle par défaut.

Remarque : Cette page affiche seulement les règles de *combinaison* par défaut, et non les règles relatives aux échelons de salaire et aux codes d'emploi par défaut.

Définition des groupes de taux

Pour définir des groupes de taux de salaire, utilisez la page Groupes taux salaire (RATE_CODE_GROUPS).

La présente section donne un aperçu des groupes de taux de salaire et traite de la création des groupes de taux de salaire.

Présentation des groupes de taux

Une fois que vous avez défini les taux de salaire, vous avez la possibilité de les regrouper. L'utilisation des groupes de taux de salaire vous permet d'effectuer les tâches suivantes :

- Calcul précis des composants de la rémunération fondés sur des pourcentages pour les programmes des travailleurs.

Par exemple, le programme de rémunération d'un travailleur peut être composé des composants suivants : salaire, coût de la vie, frais de garde et frais de transport.

- Calcul du montant d'une prime en fonction de certains composants du programme.

Vous voudrez peut-être effectuer ce calcul si une prime fondée sur des pourcentages fait partie du programme de rémunération d'un travailleur.

- Regroupement de certains composants de salaire qui seront utilisés par le système pour des calculs. Ceci a pour conséquence d'exclure d'autres composants.

Remarque : Avant de pouvoir utiliser les groupes de taux, vous devez cocher la case Utiliser groupes taux dans la page Options SGRH du groupe Installation.

Présentation des pourcentages et des groupes de taux de salaire

Vous pouvez associer un groupe de taux au pourcentage d'un taux de salaire. Si c'est le cas, le système applique ce pourcentage à tous les taux du groupe de taux de salaire et ajoute le résultat au programme de rémunération du travailleur. Si vous choisissez de ne pas utiliser de groupe de taux de salaire, vous pouvez calculer un pourcentage des taux à l'aide du programme de rémunération dans son ensemble.

Lorsque vous calculez une augmentation de salaire pour un travailleur, vous pouvez préciser que ce dernier percevra une augmentation correspondant à un pourcentage de son salaire, tel qu'il est défini dans le groupe de taux de salaire. Le système calcule le montant de cette augmentation en fonction des différents taux de salaire associés au groupe de taux de salaire.

Vous pouvez associer un groupe de taux à un taux de pourcentage des façons suivantes :

- utilisation d'un échelon de salaire dans la page Composants échelons salaire du groupe de pages Classes salaire;
- utilisation d'un code d'emploi dans les pages Rémunération par défaut et Supplément salarial du groupe de pages Emplois;
- utilisation des données sur les employés de la page Rémunération du groupe de pages Données emploi.

Page utilisée pour créer des groupes de taux de salaire

<i>Titre de la page</i>	<i>Nom de système</i>	<i>Navigation</i>	<i>Usage</i>
Groupes taux salaire	COMPRT_GRP_PNL	Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Groupes taux salaire	Sert à créer des groupes de taux de salaire.

Chapitre 3

Définition des valeurs par défaut de taux de salaire et de composants fondés sur des règles

Le présent chapitre donne un aperçu des valeurs par défaut de composants de paie fondés sur des règles et traite des sujets suivants :

- définition des taux de salaire des travailleurs;
- définition des valeurs par défaut de composants fondés sur des règles.

Présentation des valeurs par défaut de composants fondés sur des règles

La présente section traite des valeurs par défaut de composants fondés sur des règles.

Vous pouvez utiliser des valeurs par défaut de composants afin de créer des règles flexibles qui serviront à affecter des valeurs par défaut de taux de salaire. Cette fonction vous permet de préciser les valeurs par défaut à utiliser en fonction de certains critères, tels que les valeurs de champ. Par exemple, vous pouvez établir la rémunération des travailleurs en fonction de leur lieu de travail.

Voici la marche à suivre pour définir les règles d'affectation de valeurs par défaut de composants de paie :

1. Dans la page Options par défaut code taux, sélectionnez les champs de données sur les emplois qui ont une incidence sur la rémunération dans votre organisation et que vous voulez utiliser pour définir les règles d'affectation par défaut.
2. Dans le groupe de pages Règles par défaut code taux, définissez les règles en indiquant les valeurs de champ qui entraînent une modification du taux de salaire dans le programme de rémunération d'un travailleur.

Par exemple, vous voulez définir une règle qui établit les valeurs de rémunération par défaut en fonction du régime salarial et du lieu de travail (emplacement) d'un travailleur. Voici la marche à suivre :

1. Accédez à la page Options par défaut code taux. Sélectionnez les noms de champ LOCATION (Emplacement) et SAL_ADMIN_PLAN (Régime salarial).

2. Dans le groupe de pages Règles par défaut code taux :
 - a. Définissez la règle.
 - b. Entrez les valeurs d'emplacement et de régime salarial qui déclenchent l'affectation par défaut.
 - c. Indiquez les nouveaux taux à appliquer.
 - d. Enregistrez la règle.
3. Si la valeur du champ Statut est Actif, la fonction d'affectation des valeurs par défaut sera appliquée.
4. Dans le groupe de pages Données emploi, recherchez le travailleur et cliquez sur le bouton Composants paie défaut.

Le système utilisera les règles de valeurs par défaut pour ajouter de nouveaux composants de paie au dossier de rémunération du travailleur ou pour remplacer les valeurs des composants de paie actuels par les valeurs par défaut.

Remarque : La fonction d'affectation de valeurs par défaut de composant de paie étant désormais activée, le système appliquera les règles lorsque des modifications seront apportées aux données sur l'emploi d'un travailleur (par exemple le régime salarial ou le lieu de travail).

Vous pouvez également utiliser le traitement d'actualisation de la rémunération afin de définir des valeurs par défaut pour les programmes de rémunération d'un groupe de travailleurs précis. Le système mettra à jour la rémunération des travailleurs qui répondent aux critères établis dans la règle lorsque vous déclenchez le traitement d'affectation des valeurs par défaut de composants.

La définition de valeurs par défaut de composants fondés sur des règles est facultative. Il se peut que vous n'ayez besoin que des valeurs par défaut relatives à l'emploi et à l'échelon de salaire. Vous pouvez aussi consulter les règles d'affectation de valeurs par défaut de taux dont la source est l'emploi ou l'échelon de salaire dans le groupe de pages Règles par défaut code taux. Cependant, vous devez utiliser les groupes de pages Emplois et Classes salaire pour les modifier.

Définition des taux de salaire des travailleurs

Utilisez les interfaces de composant CI_JOB_CODE_TBL et SALARY_GRADE_TBL afin de charger les données dans les tables pour ces interfaces de composant.

Après avoir défini les codes de taux ainsi que les catégories ou les groupes auxquels ils sont associés, vous êtes en mesure de définir les taux de salaire des travailleurs. D'autres sections des guides qui accompagnent le système Gestion des ressources humaines expliquent en détail la définition des taux de salaire des employés présentée dans le tableau ci-dessous.

Aperçu des étapes de définition des taux de salaire

Associez les taux aux éléments suivants :	Dans les pages :
Échelons de salaire	Composants échelons salaire du groupe de pages Classes salaire

Associez les taux aux éléments suivants :	Dans les pages :
Emplois	Rémunération par défaut et Supplément salarial du groupe de pages Emplois
Postes (à l'aide des codes d'emplois qui leur sont associés)	Description du groupe de pages Postes
Dossiers de l'employé	Rémunération du groupe de pages Données emploi

Voir aussi

Gestion de l'effectif, version 9.1, "Augmentation de l'effectif"

Définition des valeurs par défaut de composants fondés sur des règles

La présente section dresse une liste des pages utilisées pour définir les valeurs par défaut de composants fondés sur des règles et traite des sujets suivants :

- définition des champs qui seront disponibles pendant la définition des règles d'affectation de valeurs par défaut de composants;
- définition générale des règles d'affectation de valeurs par défaut de composants;
- création de critères pour les règles d'affectation de valeurs par défaut de composants;
- association de valeurs aux critères des règles d'affectation de valeurs par défaut de composants;
- attribution de taux de salaire aux règles d'affectation de valeurs par défaut de composants.

Pages utilisées pour définir des valeurs par défaut de composants fondés sur des règles

Titre de la page	Nom de système	Navigation	Usage
Options par défaut code taux	CMP_DFLT_OPTIONS	Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Options par défaut code taux	Sert à déterminer quels seront les champs de dossier d'emploi activés aux fins de définition des règles d'affectation de valeurs par défaut de composants.

Titre de la page	Nom de système	Navigation	Usage
Définition	CMP_RULE_DEFN	Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Règles par défaut code taux	Sert à définir de façon générale les règles d'affectation de valeurs par défaut de composants.
Critères	CMP_RULE_CRITERIA	Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Règles par défaut code taux, Critères	Sert à créer et à modifier les critères pour les règles d'affectation de valeurs par défaut de composants.
Valeurs	CMP_RULE_VALUES	Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Règles par défaut code taux, Valeurs	Sert à déterminer les valeurs à utiliser pour les champs et les opérateurs sélectionnés dans la page Critères.
Taux	CMP_RULE_RATECD	Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Règles par défaut code taux, Taux	Sert à associer des taux de salaire aux règles d'affectation de valeurs par défaut de composants.
Tx	WCS_RTCD_DETAILS	Cliquez sur le lien Détails dans la page Taux.	Sert à consulter des données supplémentaires sur les taux de salaire.

Précision des champs à utiliser aux fins de définition des règles d'affectation de valeurs par défaut de composants

Accédez à la page Options par défaut code taux (Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Options par défaut code taux).

Options par défaut code taux

Table: JOB Historique emplois

Options règle par défaut Rech. | Tout Premier 1 de 16 Dernier

*Nom champ:

*Étiquette champ:

Table valid.: T. langues entité ress. hum.

Champs préalables Personnaliser | Rech. | 1 de 1 Dernier

	*Obligatoire pour validation	*Étiquette champ	Champ table équivalent		
1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	+	-

Options relatives aux valeurs par défaut des taux de salaire

Options relatives aux règles d'affectation de valeurs par défaut

Nom champ et Étiquette champ

Sélectionnez le nom de champ que vous voulez activer afin de l'utiliser comme critère aux fins de définition des règles d'affectation des valeurs par défaut de composants. La description du champ sélectionné sera affichée dans le champ Étiquette champ. Vous pouvez la modifier, le cas échéant.

Table valid.

Sélectionnez le nom de la table d'où provient le champ.

Champs préalables

Obligatoire pour validation et Étiquette champ

Au besoin, entrez le nom des champs requis pour les champs de règles d'affectation de valeurs par défaut afin d'indiquer que vous devez entrer une valeur pour ce champ dans la page Valeurs.

Par exemple, si le champ d'une règle d'affectation de valeurs par défaut est Service, sélectionnez *SETID* dans le champ Obligatoire pour validation. Ainsi, avant de sélectionner un service, vous devrez sélectionner la clé d'un service. Les valeurs correspondantes à la valeur entrée dans le champ Obligatoire pour validation sont affichées dans les champs Étiquette champ et Champ table équivalent. Vous devez ensuite accéder à la page Valeurs pour y entrer la valeur de service en fonction de la clé de tables du service.

Champ table équivalent

Sélectionnez le nom du champ de la table qui correspond à la valeur entrée dans le champ Obligatoire pour validation. Par exemple, le champ équivalent à SETID est SETID_DEPT.

Il arrive que la valeur du champ équivalent soit identique à celle entrée dans le champ Obligatoire pour validation ou qu'il n'existe pas de valeur à entrer dans le champ équivalent. Dans ce dernier cas, laissez le champ vide.

Définition des règles d'affectation de valeurs par défaut de composants

Accédez à la page Définition (Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Règles par défaut code taux).

The screenshot shows a web interface for defining a default rule. At the top, there are tabs for 'Définition', 'Critères', 'Valeurs', and 'Taux'. Below the tabs, the rule name 'Règle défaut: KOG002' is displayed. The main form area is titled 'Définition règle par défaut' and includes a navigation bar with 'Rech.', 'Tout', 'Premier', '1 de 1', and 'Dernier'. The form contains the following fields:

- *Date effet: 1980-01-01 (with a calendar icon)
- *Statut: Actif (dropdown menu)
- *Description: Marketing Department Bonus (text input)
- Abrégée: Marketing Dept Bonus (text input)
- Source code taux: Règle combinaison (text input)

Définition de règles

Entrez la description de la règle d'affectation des valeurs par défaut de composants. La valeur du champ Source code taux de toutes les règles créées directement dans le présent groupe de pages est Règle combinaison. Vous pouvez également consulter les règles dont la source du code du taux est différente, comme Emploi ou Echelon salarial. Ces règles sont créées automatiquement lorsque vous définissez les composants de paie par défaut dans les pages en question.

Création de critères pour les règles d'affectation de valeurs par défaut de composants

Accédez à la page Critères (Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Règles par défaut code taux, Critères).

Définition règle par défaut Rech. | Tout Premier 1 de 1 Dernier
 Règle défaut: K0G002
 Date effet: 1980-01-01 Statut: Actif
 Source code taux: Règle combinaison
 Critères règle par défaut Rech. | Tout Premier 1 de 1 Dernier
 *Table: JOB Historique emplois
 *Nom champ: DEPTID Department
 Table valid.: DEPT_TBL Services
 *Opérateur SQL: Égal

Création de critères

Table, Nom champ et Table valid.

Entrez la table et le nom du champ dont les valeurs déclencheront la règle. Le système affiche la valeur du champ Table valid.

Opérateur SQL

Sélectionnez l'opérateur SQL qui définit la relation entre la règle et les valeurs de champ sélectionnées dans la page Valeurs. Par exemple, sélectionnez *Égal* si vous voulez que la règle s'applique seulement aux travailleurs pour lesquels la valeur du champ correspond à celle définie dans la page Valeurs.

Association de valeurs aux critères des règles d'affectation de valeurs par défaut de composants

Accédez à la page Valeurs (Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Règles par défaut code taux, Valeurs).

Règle défaut: AUS01110000

Définition règle par défaut Rech. | Tout Premier 1 de 1 Dernier

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

Source code taux: Emploi

Critères règle par défaut Rech. | Tout Premier 1 de 1 Dernier

Table: JOB **Nom champ:** JOBCODE **Égal**

Valeurs Personnaliser | Rech. | Premier 1 de 1 Dernier

Séquence	Clé tables	Valeur
1	AUS01	110000

Association de valeurs

Champ à valeurs valides
Valeur (dans cette capture d'écran, le champ à valeurs valides est **Clé tables**)

Si une valeur est obligatoire dans le champ Valeur (tel qu'il a été défini dans la page Options par défaut code taux), entrez la valeur de champ de valeurs valide appropriée. Par exemple, sélectionnez la clé du service dans le champ à valeurs valides, puis entrez le service dans le champ Valeur. (Vous devez d'abord entrer DEPTID (Service) comme nom de champ et SETID (Clé) comme champ Obligatoire pour validation dans la page Options par défaut code taux.)

Association de taux de salaire aux règles d'affectation de valeurs par défaut de composants

Accédez à la page Taux (Configuration SGRH, Tables fondamentales, Règles rémunération, Règles par défaut code taux, Taux).

Règle par défaut: K0G002

Définition règle par défaut Rech. | Tout Premier 1 de 1 Dernier

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

Source code taux: Règle combinaison

Codes taux règle par défaut Personnaliser | Rech. | Premier 1 de 1 Dernier

Taux	Séquence	Détails	Taux salaire	Devise	Fréquence	%	Groupe taux	Points	Appliquer ETP
K0G002		Détails	1 800,00	USD	A				<input type="checkbox"/>

Association de taux de salaire

Taux	Entrez le code de taux de salaire qui sera utilisé comme valeur par défaut par la règle.
Détails	Cliquez sur ce lien pour accéder à la page Tx dans laquelle vous pourrez consulter des données supplémentaires sur le code de taux de salaire. Si une matrice de taux est associée au code de taux, vous pourrez la consulter à partir de cette page.
Taux salaire	Entrez le taux de salaire pour cette règle de valeurs par défaut de taux. Si le type du code de taux est <i>Montant fixe</i> , <i>Taux horaire</i> ou <i>Tx horaire + mt fixe</i> , entrez le taux de salaire associé au code de taux.

Remarque : Ce champ n'est pas disponible si vous utilisez un code de taux associé à une matrice. Dans un tel cas, le taux de salaire est établi de façon dynamique à partir de la matrice de taux et sera mis à jour directement dans le dossier de rémunération du travailleur lorsque la règle d'affectation de valeurs par défaut sera déclenchée.

Chapitre 4

Utilisation de la fonction d'avancement d'échelon dans le module de gestion de la rémunération

Le présent chapitre donne un aperçu de la fonction d'avancement d'échelon et traite de la définition et de l'utilisation de celle-ci dans le module de gestion de la rémunération.

Présentation de l'avancement d'échelon et de la gestion de la rémunération

L'avancement d'échelon automatique constitue une pratique courante dans l'industrie manufacturière et du commerce de détail. Cette pratique offre aux nouveaux employés des augmentations en fonction de leur ancienneté ou du temps travaillé réel. La définition du temps travaillé réel varie selon la convention collective. Il en va de même des formules servant au calcul des augmentations.

La fonction d'avancement d'échelon offre la possibilité de définir une règle d'avancement d'échelon qui tient compte des critères d'avancement et des calculs des échelons. Vous pouvez ensuite générer le détail sur les échelons liés à une échelle de salaires pour une classe donnée. Les traitements par lots recueillent et analysent les données sur les travailleurs afin de déterminer le moment où un travailleur est admissible à l'avancement. De plus, ces traitements ajoutent les enregistrements d'emploi et de rémunération appropriés qui reflètent le nouvel échelon et le nouveau taux de salaire.

Voir aussi

[Chapitre 4, "Utilisation de la fonction d'avancement d'échelon dans le module de gestion de la rémunération," page 29](#)

Étapes préliminaires

Voici la marche à suivre pour utiliser la fonction d'avancement d'échelon :

- Utilisez le système Gestion des ressources humaines comme système principal aux fins d'enregistrement des données sur les travailleurs.

Vous devez associer une unité de négociation, une convention collective et un régime salarial qui comprend une règle d'avancement d'échelon aux travailleurs.

- Cochez l'option Classe à échelons multiples dans la page Options SGRH du groupe de pages Installation (Configuration SGRH, Installation, Installation, Options SGRH).
- Déterminez si des données sur les heures travaillées sont nécessaires pour vos règles d'avancement d'échelon.

Si tel est le cas et si vous utilisez l'application Gestion de la paie de l'Amérique du Nord, associez des accumulateurs spéciaux à tous les codes de revenu appropriés. Les codes de revenu associés aux accumulateurs doivent être définis de manière à répondre aux exigences en matière d'heures de la règle d'avancement d'échelon. Vous pouvez également créer des intégrations pour obtenir des données sur les heures d'autres systèmes ou entrer le nombre d'heures manuellement dans la page de vérification de l'avancement d'échelon.

Voir aussi

Gestion de la paie de l'Amérique du Nord, version 9.1, "Définition du traitement de la paie," Définition des codes d'accumulateurs spéciaux

Gestion de la paie de l'Amérique du Nord, version 9.1, "Définition des revenus et des programmes"

Définition et utilisation de la fonction d'avancement d'échelon dans le module de gestion de la rémunération

Pour définir et utiliser la fonction d'avancement d'échelon, servez-vous du groupe de pages Classes salaire (SALARY_GRADE_TBL).

Important! Vous n'aurez pas besoin de la page Valeurs par défaut du groupe Classes salaire puisque les paramètres de la convention collective ne s'appliquent pas. Pour associer un régime salarial et une classe de salaire à une ou plusieurs conventions collectives, vous devez accéder à la page Codes emploi disponible dans le groupe de pages Convention collective (Configuration SGRH, Paramètres produits, Gestion effectif, Gestion relations travail, Convention collective, Convention collective, Codes emploi).

La présente section traite des sujets suivants :

- définition d'un régime salarial associé à une règle d'avancement d'échelon;
- définition des règles d'avancement d'échelon;
- application des règles d'avancement d'échelon aux régimes salariaux.

Pages utilisées pour définir et utiliser la fonction d'avancement d'échelon dans le module de gestion de la rémunération

<i>Titre de la page</i>	<i>Nom de système</i>	<i>Navigation</i>	<i>Usage</i>
Régimes salariaux	SALARY_PLAN_TABLE	<ul style="list-style-type: none"> Configuration SGRH, Paramètres produits, Rémunération, Rémunération base, Régimes salariaux Rémunération, Rémunération base, Gestion régimes, Régimes salariaux 	Sert à définir les paramètres des régimes salariaux.
Règle avancement échelon	SALARY_PLAN_TABLE2	<ul style="list-style-type: none"> Configuration SGRH, Paramètres produits, Rémunération, Rémunération base, Régimes salariaux <p>Cochez la case Régime avancement échelon. Le système affiche le lien Règle avancement échelon. Cliquez sur celui-ci pour que le système affiche la page correspondante.</p> <ul style="list-style-type: none"> Rémunération, Rémunération base, Gestion régimes, Régimes salariaux <p>Cochez la case Régime avancement échelon. Le système affiche le lien Règle avancement échelon. Cliquez sur celui-ci pour que le système affiche la page correspondante.</p>	Sert à définir les règles d'avancement d'échelon qui sont associées à un régime salarial.
Composants échelons salaire	SALARY_GRADE_T3GBL	Rémunération, Rémunération base, Gestion régimes, Classes salaire, Composants échelons salaire.	Sert à générer des échelons de salaire à l'aide de règles d'avancement d'échelon.

Définition d'un régime salarial associé à une règle d'avancement d'échelon

Accédez à la page Régimes salariaux (Configuration SGRH, Paramètres produits, Rémunération, Rémunération base, Régimes salariaux).

Régimes salariaux

Clé: SHARE Régime salarial: KUH1 [Entités utilisant clé tables](#)

Régime salarial Rech. Premier 1 de 1 Dernier

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

*Description: Professional Workers

Abrégée: Profession Régime avancement échelon [Règle avancement échelon](#)

*Heures normales: 40,00 Pér. travail: W Hebdom.

*Devise: USD Dollar américain

Matrice salaire défaut:

Modèle notation défaut:

Société: GBI Global Business Institute 9999

Fréquences par défaut	Calcul automatique primes
Horaire: H <input type="text"/> Horaire	<input type="checkbox"/> Calcul automatique primes
Quotidienne: D <input type="text"/> Quot.	Prime conditionnelle: <input type="text"/>
Mensuelle: M <input type="text"/> Mensuel	Prime non conditionnelle: <input type="text"/>

Fichier joint

Adresse URL:

Description détaillée:

Ajout par:

Date ajout:

Définition d'un régime salarial (1 de 2)

Allemagne

Tarif:

Région tarif:

Japon

Explication régime salarial:

Définition d'un régime salarial (2 de 2)

Régime salarial

Régime avancement échelon Cochez cette case si vous voulez associer une règle d'avancement d'échelon au régime salarial.

Les autres champs de la page sont expliqués dans le guide Gestion de la rémunération de base et de la budgétisation.

Définition des règles d'avancement d'échelon

Accédez à la page de définition des règles d'avancement d'échelon (Configuration SGRH, Paramètres produits, Rémunération, Rémunération base, Régimes salariaux). Puis, cochez la case Régime avancement échelon. Ensuite, cliquez sur le lien Règle avancement échelon.

Cié: SHARE Régime salarial: KUH1

Régime salarial

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

Règles génération échelons

*Calcul taux: Augmentation r

*Type augm.: Semaines écoulé

Taux salaire: NAHRLY Taux horaire par défaut N.-A.

Accumulateur congés: K20 ST - Vacation + Sick Hours

Règles traitement avancement

Supérieur à maximum classe

Arrondissement maximum classe

Type tolérance: Montant fixe

Montant tolérance: 0,050000 USD

Approbation avanc. obligatoire

Nombre jours: 5

Action emploi: PAY Motif: SPG

Avancement échelon Personnaliser | Rech. | Tout | Premier 1-7 de 7 Dernier

*Échelon	Description échelon	Heures requises échelon	Unités	Montant augmentation	Devise	Heures congé maximales		
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		+	-

Définition des règles d'avancement d'échelon

Règles relatives à la génération d'échelons

Calcul taux

Sélectionnez la méthode de calcul des taux. Les valeurs correspondantes sont utilisées au moment de la génération des taux de salaire et des valeurs qui figurent dans la page des composants concernant les échelons de salaire. Les valeurs valides sont les suivantes :

- *% maximum classe* — le taux d'échelon de salaire sera le pourcentage précisé du taux maximal de la classe.
- *% minimum classe* — le taux d'échelon de salaire sera le pourcentage précisé du taux minimal de la classe.
- *% augmentation* — une augmentation en pourcentage sera ajoutée au taux de salaire de l'échelon précédent du travailleur.
- *Augmentation montant* — un montant précis d'augmentation sera ajouté au taux de salaire de l'échelon précédent du travailleur.

Remarque : Pour les méthodes de calcul par incrémentation, le traitement de génération d'échelons enregistre la valeur d'un code de taux d'échelon en fonction du taux minimal de la classe. Toutefois, au cours du traitement de l'avancement d'échelon qui calcule la nouvelle valeur du taux d'échelon d'un travailleur, un montant ou un pourcentage par incrémentation sera appliqué au taux de salaire actuel du travailleur en fonction de la règle d'avancement d'échelon. Pour les types % maximum classe, % minimum classe et Défini par utilisateur, la nouvelle valeur de taux du travailleur provient des codes de taux d'échelon de salaire enregistrés.

- *Défini par utilisateur* — sélectionnez cette valeur si les taux d'échelon ne correspondent pas aux critères des autres méthodes de calcul.

Les taux doivent être entrés manuellement dans la page sur les composants concernant les échelons de salaire.

Type augm.

Sélectionnez la méthode indiquée dans votre convention collective pour déterminer la manière selon laquelle on évalue l'admissibilité d'un nouveau travailleur ou d'un travailleur affecté à un nouveau poste à l'avancement au prochain échelon de salaire. Les valeurs valides sont les suivantes :

- *Mois écoulés* — sélectionnez cette méthode pour que l'avancement des travailleurs soit établi en fonction du nombre de mois écoulés depuis qu'ils sont associés à leur échelon;
- *Semaines écoulées* — sélectionnez cette méthode pour que l'avancement des travailleurs soit établi en fonction du nombre de semaines écoulées depuis qu'ils sont associés à leur échelon;
- *Heures travaillées* — sélectionnez cette méthode si vous voulez que l'avancement soit établi en fonction des heures travaillées réelles d'un travailleur.

Une interface avec l'application Gestion de la paie de l'Amérique du Nord est fournie. Cependant, les tables intermédiaires acceptent les données extraites d'autres sources d'heures. Les heures peuvent également être entrées manuellement dans la page de vérification de l'avancement d'échelon.

Taux salaire

Ce taux est ajouté à l'échelon de salaire au moment de la génération d'échelons et enregistre le taux calculé.

Accumulateur heures

Disponible seulement si vous avez sélectionné *Heures travaillées* dans le champ Type augm. Sélectionnez l'accumulateur spécial de l'application Gestion de la paie de l'Amérique du Nord afin d'entrer les heures travaillées pour la règle d'avancement d'échelon.

Accumulateur congés

Ce champ est disponible seulement si vous avez sélectionné *Mois écoulés* ou *Semaines écoulées* dans le champ Type augm. Sélectionnez l'accumulateur spécial de l'application Gestion de la paie de l'Amérique du Nord afin d'entrer les heures de congé déclarées (facultatif). Cette entrée de données est nécessaire seulement si votre règle d'avancement d'échelon comprend un qualificatif secondaire pour veiller à ce qu'un travailleur ne dépasse pas le nombre d'heures de congé prévu au cours de la période de temps requise à l'échelon.

Règles relatives au traitement de l'avancement**Supérieur à maximum classe**

Ce champ est disponible seulement si la méthode de calcul du taux est % augmentation ou Augmentation montant (facultatif). Cochez cette case si le taux d'échelon d'un travailleur peut être supérieur au maximum de la classe de salaire.

Arrondissement maximum classe

Ce champ est disponible seulement si la méthode de calcul du taux est % augmentation ou Augmentation montant (facultatif). Cochez cette case pour arrondir la nouvelle valeur de taux calculée à la valeur maximale lorsqu'elle est comprise dans les limites de la tolérance précisée.

Type tolérance	<p>Ce champ indique l'unité que la règle d'arrondissement doit évaluer. Sélectionnez une des valeurs suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pourcentage</i> — entrez le pourcentage de la tolérance. <p>Si vous sélectionnez cette valeur, le système affichera le champ Pourc. tolérance.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Montant fixe</i> — entrez le montant de la tolérance. <p>Si vous sélectionnez cette option, le système affichera le champ Montant tolérance.</p>
Pourcentage tolérance	Entrez le pourcentage qui sera utilisé aux fins d'arrondissement. Ce champ est affiché lorsque vous sélectionnez <i>Pourcentage</i> dans le champ Type tolérance.
Montant tolérance	Entrez le montant qui sera utilisé aux fins d'arrondissement. Ce champ est affiché lorsque vous sélectionnez <i>Montant fixe</i> dans le champ Type tolérance.
Approbation avanc. obligatoire	<p>Cochez cette case si une approbation est requise avant que des augmentations d'échelon soient accordées (facultatif). Lorsqu'elle est cochée, vous devez vérifier et approuver manuellement les travailleurs pour que le traitement par lots d'avancement d'échelon les inclue et effectue les mises à jour relatives aux échelons et à la rémunération.</p> <p>Pour approuver manuellement l'avancement d'échelon, utilisez la page Approbation avancement empl. (Gestion effectif, Relations travail, Avancement échelon, Approbation avancement empl.).</p> <p>Lorsque vous cochez cette case, le système affiche le champ Nombre jours.</p>
Nombre jours	Entrez le nombre de jours avant la date prévue d'avancement pour que l'approbation soit effectuée pendant ce laps de temps. Le statut des travailleurs sera réglé à Presque admissible durant le sous-traitement de mise à jour de l'admissibilité à l'avancement d'échelon. Vous aurez alors la possibilité d'approuver l'avancement des travailleurs avant la date prévue, s'il y a lieu, ce qui facilitera le traitement en temps utile des augmentations d'échelon et de taux ainsi que la reconnaissance de ces augmentations par le système de gestion de la paie.
Action emploi	Entrez l'action d'emploi que le traitement d'avancement associera au nouvel enregistrement d'emploi au moment de l'ajout de celui-ci. Les valeurs valides proviennent de la page Actions.
Motif	Entrez le code de motif approprié. Les valeurs valides proviennent de la page Motifs action.

Remarque : Lorsqu'un travailleur a atteint ou dépassé le taux maximum de la classe de salaire, on considère que son taux est *équivalent* au taux de salaire de l'emploi. Si ce cas se présente, l'échelon de salaire du travailleur prendra la valeur de l'échelon supérieur de la classe de salaire. L'enregistrement correspondant sera transféré au traitement d'arrêt d'avancement d'échelon.

Remarque : Puisque le nombre d'heures travaillées est cumulé par intervalles de périodes, les règles fondées sur les heures travaillées considèrent la date d'avancement d'échelon du travailleur comme date de début de la prochaine période de paie. Les règles fondées sur le temps écoulé déterminent la date d'avancement selon l'ajout du temps requis à l'échelon à la date d'association du travailleur à cet échelon.

Avancement d'échelon – Nombre d'heures requises pour l'échelon

Échelon	Entrez la valeur numérique des codes d'échelon dans l'ordre selon lequel les règles d'avancement doivent être générées.
Description échelon	Entrez une description de l'échelon.
Heures requises échelon	Entrez la durée pendant laquelle le travailleur doit être associé à l'échelon avant de pouvoir faire l'objet d'un avancement d'échelon.
Unités	Les valeurs de ce champ sont générées automatiquement en fonction de la valeur du champ Type augm.

Avancement d'échelon – Augmentation de taux

Montant augmentation	Entrez le montant de l'augmentation de taux pour cette règle d'avancement d'échelon. Le paramètre d'augmentation variera en fonction de la méthode de calcul. Par exemple, si vous sélectionnez % maximum classe dans le champ Calcul taux, la valeur sera un pourcentage, alors que si vous sélectionnez Augmentation montant, la valeur sera un montant. La devise sera celle du régime salarial.
-----------------------------	---

Avancement d'échelon – Limites du nombre d'heures requises

Ces limites constituent des règles secondaires qui peuvent être appliquées en plus du nombre d'heures principal que l'on trouve sous l'onglet Heures échelon (facultatif).

Montant limite heures	Pour les règles fondées sur les heures, entrez une valeur numérique pour la limite d'heures associée à la condition d'heures requises pour l'échelon.
Unités limite heures	Sélectionnez le type d'augmentation utilisé pour la limite d'heures. Les valeurs valides sont <i>Jours, Mois, Semaines</i> et <i>Années</i> .
Heures congé maximales	Pour les règles fondées sur les heures écoulées, entrez le nombre maximal d'heures de congé pour chaque échelon. Vous devez également définir et associer un accumulateur spécial de l'application Gestion de la paie de l'Amérique du Nord à l'aide du champ Accumulateur congés.

Application des règles d'avancement d'échelon aux régimes salariaux

Accédez à la page Composants échelons salaire (Rémunération, Rémunération de base, Gestion régimes, Classes salaire, Composants échelons salaire).

The screenshot displays the 'Composants échelons salaire' page in Oracle HRMS. The page is divided into several sections:

- Classe salaire:** Clé: SHARE, Régime salarial: KUH1 Professional Workers, Classe salaire: 1, Heures normales: 40,00, Base salariale: Ann.
- Classe salaire (Summary):** Date effet: 1980-01-01, Statut: Actif, Description: WP Plan KUH1 Grade 1, Type augm.: Semaine, Acc. spéc.: [empty]. Buttons: Récupérer échelon, Règle avancement échelon.
- Échelon salaire:** *Échelon: 1, Description échelon: Amt Inc Elap Wks Appr Step 1, Devise: USD.
- Composants salaire (Table):**

*Code taux	Séquence	Détails	Taux salaire	Devise	*Fréquence	%	Groupe taux	Points
NAHRLY	0	Détails	21,000000	USD	H			
- Total (Summary Table):**

Taux horaire	Taux quotidien	Taux mensuel	Taux annuel
21,000000	168,000	3 640,00	43 680,00

Composants des échelons de salaire

Important! Vous devez avoir défini les salaires minimums, médians et maximums dans la page Classes salaire avant de générer les échelons.

Classe de salaire

Acc. spéc.

Ce champ contient la valeur du champ Accumulateur heures qui correspond à la valeur de l'accumulateur d'heures travaillées de la règle d'avancement d'échelon définie pour le régime salarial. Ce champ s'applique seulement lorsque l'application Gestion de la paie de l'Amérique du Nord est utilisée.

Générer échelons ou Régénérer échelons

Cliquez sur ce bouton pour calculer ou recalculer les échelons de salaire selon les règles d'avancement d'échelon du régime salarial. Cliquez sur le lien Tout dans la zone Échelon salaire afin de consulter les détails sur les échelons générés.

Dès que vous avez enregistré la page, le nom du bouton devient Régénérer échelons.

Important! Vous devez régénérer les échelons lorsque vous changez la règle d'avancement d'échelon.

Règle avancement échelon

Cliquez sur ce lien pour accéder à la page Règle avancement échelon, où vous pourrez consulter les règles d'avancement d'échelon qui sont associées à la classe de salaire en question.

Échelon de salaire

Vous pouvez ajouter manuellement des codes de taux de composants de salaire si l'échelon nécessite des codes de taux supplémentaires en plus de ceux qui sont définis dans la règle d'avancement d'échelon.

Heures échelon suivant

Affiche le nombre d'heures qu'un travailleur doit cumuler avant de devenir admissible à l'échelon suivant.

Chapitre 5

Gestion de la rémunération à l'ancienneté

Le présent chapitre donne un aperçu du traitement de mise à jour de la rémunération à l'ancienneté et traite de la gestion de la rémunération à l'ancienneté.

Présentation du traitement de mise à jour de la rémunération à l'ancienneté

De nombreuses organisations accordent des primes en fonction de l'ancienneté, c'est-à-dire en fonction du nombre d'années de service d'une personne au sein de l'organisation.

Le traitement de mise à jour de la rémunération à l'ancienneté ajoute et effectue la mise à jour des taux de salaire liés à l'ancienneté dans les programmes de rémunération des travailleurs. Il détermine également si le programme de rémunération de chaque travailleur contient les taux liés à l'ancienneté appropriés.

Si le programme de rémunération d'un travailleur contient un taux lié à l'ancienneté :

1. Le système vérifie si l'ancienneté du travailleur lui permet de passer au niveau d'ancienneté suivant.
2. Dans le cas où le travailleur est admissible au niveau d'ancienneté suivant, le système ajoute un enregistrement d'emploi et un nouveau programme de rémunération comprenant le taux lié à l'ancienneté et le montant de rémunération correspondant.

Si le programme de rémunération d'un travailleur ne contient pas un taux lié à l'ancienneté :

1. Le système ajoute un enregistrement d'emploi pour lequel la valeur de l'action est Modification taux salaire et celle du motif d'action SEN (ancienneté).
2. Le système met à jour le programme de rémunération du travailleur et ajoute le taux de salaire lié à l'ancienneté.

Important! Vous ne pouvez pas associer des matrices de taux configurables aux taux de salaire liés à l'ancienneté.

Gestion de la rémunération à l'ancienneté

Pour gérer la rémunération à l'ancienneté, utilisez les pages de mise à jour de la rémunération à l'ancienneté (RUNCTL_SENPAY2) et de mise à jour de l'admissibilité à l'ancienneté (RUNCTL_SENPAY).

Voici la marche à suivre pour gérer la rémunération à l'ancienneté :

1. Exécutez le traitement de mise à jour de la rémunération à l'ancienneté (CMP013) pour ajouter et mettre à jour les taux liés à l'ancienneté dans les programmes de rémunération des travailleurs.

Vous pouvez également ajouter ces taux manuellement; le traitement les mettra à jour.

2. Exécutez le traitement de mise à jour de l'admissibilité à l'ancienneté (CMP014S) pour vérifier l'admissibilité des travailleurs aux composants de rémunération à l'ancienneté.

Si un travailleur n'est plus admissible à la rémunération à l'ancienneté, le système supprime le taux lié à l'ancienneté du programme de rémunération du travailleur. Cependant, le traitement ne retire aucun taux entré manuellement.

3. Générez le rapport sur les composants de rémunération à l'ancienneté pour consulter les dossiers des travailleurs qui ont plusieurs taux liés à l'ancienneté et pour déterminer si les travailleurs sont admissibles aux composants de rémunération à l'ancienneté.

La présente section donne un aperçu du traitement de mise à jour de la rémunération à l'ancienneté, dresse une liste des étapes préliminaires et traite des sujets suivants :

- mise à jour des composants de rémunération à l'ancienneté;
- vérification de l'admissibilité des travailleurs aux composants de rémunération à l'ancienneté.

Étapes préliminaires

Vous devez créer des taux liés à l'ancienneté. Pour ce faire, associez des taux à la catégorie de taux liés à l'ancienneté (SENPAY) dans la page Taux salaire.

Voir aussi

Chapitre 2, "Définition de la gestion de la rémunération," Définition des taux de salaire, page 7

Pages utilisées pour gérer la rémunération à l'ancienneté

<i>Titre de la page</i>	<i>Nom de système</i>	<i>Navigaton</i>	<i>Usage</i>
Màj rémunération ancienneté	RUNCTL_SENPAY2	Gestion effectif, Traitements collectifs, Traitement ancienneté, Màj rémunération ancienneté	Sert à ajouter et à mettre à jour des composants de paie dans les programmes de rémunération des travailleurs.

Titre de la page	Nom de système	Navigation	Usage
Màj admissibilité ancienneté Composants rémun. ancienneté	RUNCTL_SENPAY	<ul style="list-style-type: none"> Gestion effectif, Traitements collectifs, Traitement ancienneté, Màj admissibilité ancienneté Gestion effectif, Traitements collectifs, Traitement ancienneté, Composants rémun. ancienneté 	<ol style="list-style-type: none"> Sert à exécuter le traitement de mise à jour de l'admissibilité à l'ancienneté (HR_CMP014) pour vérifier l'admissibilité des travailleurs aux composants de rémunération à l'ancienneté. Sert à générer le rapport sur les composants de rémunération à l'ancienneté (PER044). Ce rapport permet de vérifier les dossiers des travailleurs qui ont plusieurs taux liés à l'ancienneté.

Mise à jour des composants de rémunération à l'ancienneté

Accédez à la page Màj rémunération ancienneté (Gestion effectif, Traitements collectifs, Traitement ancienneté, Màj rémunération ancienneté).

Màj rémunération ancienneté

Contrôle: SENPAY [Gest. rapports](#) [Moniteur traitements](#) Exéc.

Paramètres rapport

Date référence:

Màj enregistrements futurs

Ne pas enregistrer modif.

Traiter par

Code taux Code groupe

Taux Rech. | Tout Premier 1 de 1 Dernier

HXMC52	Hire	+ -
--------	------	-----

Groupes Rech. | Tout Premier 1 de 1 Dernier

	+ -
--	-----

Mise à jour de la rémunération à l'ancienneté

Màj enregistrements futurs	Cochez cette case pour mettre à jour tous les enregistrements avec dates d'effet futures en même temps que l'enregistrement qui est ajouté ou qui fait l'objet d'une correction. (Un enregistrement avec date d'effet future est un enregistrement dont la date d'effet est postérieure à la date indiquée dans le champ Date référence.)
Ne pas enregistrer modif.	Cochez cette case pour éviter que les taux conditionnels soient modifiés s'il y a un changement dans le montant des salaires par défaut. Cette option s'applique seulement aux travailleurs qui ont un taux de salaire ciblé et qui sont associés à un régime salarial pour lequel la fonction de calcul automatique des primes est activée.
Traiter par	Sélectionnez Code taux ou Code groupe pour indiquer comment exécuter le traitement de mise à jour de la rémunération à l'ancienneté (HR_COMP013). Code taux — le traitement ajoute ou met à jour les taux liés à l'ancienneté dans les programmes de rémunération de tous les travailleurs des groupes associés aux taux que vous avez entrés dans la page. Si un taux lié à l'ancienneté n'est pas associé à un code de groupe, le traitement ajoutera ou mettra à jour les taux liés à l'ancienneté dans les programmes de rémunération de tous les travailleurs. Code groupe — le traitement ajoute ou met à jour les taux liés à l'ancienneté dans les programmes de rémunération de tous les travailleurs associés aux groupes que vous avez entrés dans la page.
Taux	Cette zone est disponible lorsque vous sélectionnez l'option Code taux dans la zone Traiter par. Entrez un ou plusieurs taux. Ajoutez des enregistrements pour exécuter le traitement pour plusieurs taux liés à l'ancienneté.
Groupes	Cette zone est disponible lorsque vous sélectionnez l'option Code groupe dans la zone Traiter par. Sélectionnez un ou plusieurs codes de groupe. Ajoutez des enregistrements pour exécuter le traitement pour plusieurs groupes. Les valeurs valides ne comprennent que les groupes auxquels vous avez accès.

Exécution du traitement de mise à jour de la rémunération à l'ancienneté

Voici la marche à suivre pour effectuer le traitement de mise à jour de la rémunération à l'ancienneté :

1. Exécutez le traitement du Moteur d'application HR_CMP013.

Ce traitement recherche les travailleurs qui répondent aux critères précisés dans les paramètres de contrôle d'exécution et charge les données correspondantes dans une table temporaire.

2. Exécutez le rapport SQR CMP013 pour consulter les données chargées par le traitement du Moteur d'application.
3. Exécutez le traitement du Moteur d'application HR_CMP013_CI pour charger les données dans les pages des données sur l'emploi des travailleurs.

Voir aussi

Guide Enterprise PeopleTools PeopleBook: PeopleSoft Process Scheduler

Vérification de l'admissibilité des travailleurs aux composants de rémunération à l'ancienneté

Accédez à la page Màj admissibilité ancienneté (Gestion effectif, Traitements collectifs, Traitement ancienneté, Màj admissibilité ancienneté).

Mise à jour de l'admissibilité à l'ancienneté

Traiter par Sélectionnez l'option Tous pour générer le rapport pour tous les travailleurs.

Si un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour obtenir une rémunération à l'ancienneté, ce traitement retire le taux lié à l'ancienneté de son programme de rémunération. Toutefois, si le code lié à la rémunération a été ajouté manuellement, il ne sera pas effacé.

Remarque : Les autres champs de cette page sont identiques à ceux de la page Màj rémunération ancienneté.

Exécution du traitement de mise à jour de l'admissibilité à l'ancienneté

Voici la marche à suivre pour exécuter le traitement de mise à jour de l'admissibilité à l'ancienneté :

1. Exécutez le traitement du Moteur d'application HR_CMP014.

Ce traitement recherche les travailleurs qui répondent aux critères précisés dans les paramètres de contrôle d'exécution et charge les données correspondantes dans une table temporaire.

2. Exécutez le rapport SQR CMP014S pour consulter les données chargées par le traitement du Moteur d'application.
3. Exécutez le traitement du Moteur d'application HR_CMP014_CI pour charger toutes les données dans les pages des données sur l'emploi des travailleurs.

Voir aussi

Chapitre 5, "Gestion de la rémunération à l'ancienneté," Mise à jour des composants de rémunération à l'ancienneté, page 43

Chapitre 6

Actualisation des données sur la rémunération des travailleurs

Le présent chapitre donne un aperçu des données par défaut sur la rémunération et sur les régimes salariaux, et traite de l'actualisation des programmes de rémunération des travailleurs.

Présentation des données par défaut sur la rémunération

Lorsque vous embauchez un travailleur ou que vous mettez à jour le dossier d'emploi d'un travailleur, le système génère les données par défaut sur la rémunération dans le dossier d'emploi ou laisse les champs sur la rémunération vides pour que vous puissiez y entrer des données manuellement. L'origine des données par défaut sur la rémunération varie en fonction de la définition des valeurs par défaut des régimes salariaux, de la nature du changement d'emploi d'un travailleur ou des deux.

Modification d'un programme de rémunération

Le système actualise les composants de rémunération lorsque vous modifiez un élément du dossier d'emploi du travailleur qui a une incidence sur la rémunération et que vous cliquez sur le bouton Composants paie défaut dans la page Rémunération du groupe de pages Données emploi. Le système effectue alors les tâches suivantes :

- Affectation par défaut des taux, à l'exception de la rémunération à l'ancienneté, en fonction des valeurs par défaut courantes.
Ces valeurs sont définies durant la définition des valeurs par défaut de composants fondés sur des règles.
- Affectation par défaut des taux, à l'exception de la rémunération à l'ancienneté, en fonction d'une matrice de taux.
Vous pouvez associer une matrice de taux lorsque vous définissez les valeurs par défaut de composants fondés sur des règles.
- Remplacement des mises à jour manuelles effectuées dans les composants par les valeurs par défaut courantes.
- Remplacement des valeurs dans les composants qui ne peuvent pas être mis à jour par les valeurs par défaut courantes.
- Recalcul des valeurs portant sur la rémunération dans le dossier d'emploi, comme le taux de salaire, les montants annuel, horaire et quotidien et le ratio comparatif.

Si vous ne cliquez pas sur le bouton Composants paie défaut après la mise à jour de tous les champs pertinents comportant des données sur l'emploi, le système affichera un message d'avertissement à l'enregistrement du nouveau dossier. Cliquez sur Annuler et revenez à la page Rémunération pour cliquer sur le bouton Composants paie défaut et effectuer toute modification requise manuellement, le cas échéant. Si vous ne cliquez pas sur ce bouton, le programme de rémunération ne sera pas actualisé jusqu'à ce que la logique du composant par défaut soit déclenchée à l'aide du bouton ou du traitement de mise à jour par lots.

Recalcul de la rémunération

Cliquez sur le bouton Calculer salaire de la page Rémunération pour indiquer au système de recalculer la rémunération d'un travailleur sans effectuer d'affectation par défaut de taux ou sans remplacer de valeurs par défaut. Vous devez recalculer la rémunération si vous avez entré de nouveaux composants ou si vous avez mis à jour les valeurs des composants du dossier de rémunération du travailleur. Le recalcul de la rémunération est requis pour pouvoir enregistrer le dossier si vous avez modifié des composants de paie d'un travailleur.

Présentation des données par défaut sur les régimes salariaux

Vous précisez le régime salarial, la convention collective, la classe et l'échelon de salaire du travailleur dans la page Régime salarial du groupe de pages Données emploi. Lorsque vous embauchez un travailleur ou que vous apportez des modifications au dossier d'emploi d'un travailleur, le système affiche des données par défaut sur le régime salarial dans le dossier d'emploi ou laisse les champs de régime salarial vides pour que vous puissiez y entrer des données. La source de ces données dépend de la définition des données par défaut des régimes salariaux ou de la nature des modifications apportées à l'emploi.

Définition des données par défaut des régimes salariaux

Utilisez l'interface de composant LOCATION_TABLE afin de charger des données dans les tables qui servent dans ce groupe de pages.

Pour associer un régime salarial, une classe et un échelon de salaire par défaut à un travailleur, faites l'une ou plusieurs des tâches suivantes, selon le cas :

- Associer le régime salarial à un emplacement dans la page de définition des emplacements.
- Associer le régime salarial à un emploi dans la table des codes d'emploi.

Si aucun régime salarial n'est associé au lieu de travail entré dans la page Lieux travail du groupe de pages Données emploi, le système entrera le régime (ainsi que l'échelon et la classe, au besoin) qui est associé à l'emploi entré dans la page Données emploi.

- Associer un régime salarial au travailleur à partir de la page Régime salarial du groupe de pages Données emploi.

Vous avez la possibilité d'entrer un régime salarial directement à partir de la page Régime salarial du groupe de pages Données emploi. Vous pouvez également remplacer les données par défaut d'un régime, d'une classe ou d'un échelon de salaire.

- Associer un régime salarial et une convention collective à partir de la page relative aux valeurs par défaut de catégorisation.

- Associer un régime salarial et une convention collective directement à un travailleur à partir de la page Régime salarial du groupe de pages Données emploi.

Le système s'assure que la combinaison de régimes, de classes et d'échelons de salaire que vous avez entrée dans le groupe de pages Données emploi est valide et qu'elle existe déjà. S'il découvre une combinaison inexistante, il affichera un message d'avertissement.

Remarque : Cochez la case Classe à échelons multiples dans la page Options SGRH du groupe de page Installation si vous désirez que le système génère automatiquement les valeurs par défaut des composants de paie dans le groupe de pages Données emploi.

Le système affichera des valeurs par défaut dans les champs portant sur l'échelon et la rémunération lorsque vous cliquerez sur le bouton Composants paie défaut. Seules les données sur les régimes salariaux sont affichées par défaut lorsque vous apportez une modification à l'emploi ou au lieu de travail.

Affectation par défaut du régime salarial au moment de l'embauche

Lorsque vous embauchez un travailleur, le système affiche les données par défaut suivantes :

- Si vous avez associé un régime salarial au lieu de travail défini dans la page Lieux travail du groupe de pages Données emploi, le système l'entrera dans la page Régime salarial du même groupe de pages.
- Si vous avez associé un régime salarial à l'emploi entré dans la page Données emploi, mais *pas* au lieu de travail sélectionné, le système entrera le régime salarial (ainsi que la classe et l'échelon de salaire, au besoin) dans la page Régime salarial et laissera les champs sur la rémunération vides.
- Si vous avez associé un régime salarial au lieu de travail et à l'emploi, le système affichera les valeurs par défaut relatives au lieu de travail sélectionné.
- Si vous n'avez pas associé de régime salarial au lieu de travail ou à l'emploi, le système laissera les champs sur le régime, la classe et l'échelon de salaire vides.
- Vous pouvez remplacer les valeurs par défaut des régimes salariaux par des valeurs valides.

Remarque : Si vous n'avez pas associé de régime salarial au lieu de travail ou à l'emploi, mais que vous avez associé un taux de salaire de base à l'emploi, le système affichera ce taux lorsque vous cliquerez sur le bouton Composants paie défaut dans la page Rémunération du groupe de pages Données emploi.

Affectation par défaut du régime salarial après l'embauche

Lorsque vous entrez un nouveau lieu de travail dans le dossier d'emploi d'un travailleur déjà en poste, le système affiche les données par défaut suivantes :

- Si un régime salarial est associé au nouveau lieu de travail, le système compare la classe et l'échelon de salaire existants à ceux du régime salarial.

Si la classe et l'échelon sont valides pour le régime salarial de l'emplacement, le système affichera le nouveau régime dans la page Régime salarial du groupe de pages Données emploi.

- Si la classe et l'échelon *ne sont pas* valides, le système gardera les valeurs existantes du régime salarial. Ainsi, le travailleur aura toujours un régime de rémunération.

Si vous désirez modifier la classe et l'échelon de salaire au cours de la mise à jour, vous devez entrer un régime salarial qui inclut ces deux valeurs.

Lorsque vous entrez un nouvel emploi dans le dossier d'emploi d'un travailleur déjà en poste, le système affiche les données par défaut suivantes :

- Si un régime salarial est associé au nouvel emploi et non au lieu de travail, le système affichera le régime salarial, la classe et l'échelon de salaire associés à l'emploi.
- Le système n'affiche pas le taux de base associé au nouvel emploi, mais affiche les données par défaut sur la rémunération de l'enregistrement précédent.

Remarque : Le système n'affiche pas les données sur le taux de base associé au nouvel emploi dans un dossier d'emploi lorsque vous cliquez sur le bouton Composants paie défaut. Il affiche seulement ces données quand vous créez un nouveau dossier d'emploi à l'embauche d'un travailleur.

Actualisation des programmes de rémunération des travailleurs

Pour actualiser les programmes de rémunération des travailleurs, utilisez la page Actualisation rémunération (RUNCTL_CMP015).

Le traitement d'actualisation de la rémunération (HR_CMP015) du Moteur d'application permet de mettre à jour les programmes de rémunération des travailleurs. Il recalcule la rémunération en fonction des valeurs actuelles dans le système et génère automatiquement le bon montant de rémunération en insérant un nouvel enregistrement d'emploi (sauf si aucun changement n'est apporté à la rémunération du travailleur). Le traitement remplace également les modifications effectuées manuellement par les nouvelles valeurs par défaut.

Présentation du traitement d'actualisation de la rémunération

Le traitement d'actualisation de la rémunération effectue les mêmes tâches que le bouton Composants paie défaut de la page Rémunération, mais vous permet en plus de mettre à jour plusieurs dossiers à la fois.

Il effectue les opérations suivantes :

- insertion d'un nouvel enregistrement d'emploi dont la date d'effet correspond à la date entrée dans le champ Date référence lorsque vous sélectionnez l'option Ajout nouvelle date effet;
- mise à jour de l'enregistrement d'emploi en vigueur à la date entrée dans le champ Date référence;
- mise à jour des enregistrements futurs lorsque vous cochez la case Màj enregistrements futurs. (Un enregistrement futur est un enregistrement qui entre en vigueur après la date de référence.)

Page utilisée pour actualiser les programmes de rémunération des travailleurs

Titre de la page	Nom de système	Navigation	Usage
Actualisation rémunération	RUNCTL_CMP015	Gestion effectif, Traitements collectifs, Actualisation rémunération	Sert à actualiser les programmes de rémunération des travailleurs à l'aide des valeurs par défaut courantes et à imprimer un rapport qui présente les nouvelles données et les données précédentes sur la rémunération des travailleurs touchés par l'actualisation.

Exécution du traitement d'actualisation de la rémunération

Accédez à la page Actualisation rémunération (Gestion effectif, Traitements collectifs, Actualisation rémunération).

Actualisation rémunération

Contrôle: PS1

Langue: Anglais

[Gest. rapports](#)

[Moniteur traitements](#)

Paramètres rapport

Date référence: 2004-10-01 Ajout nouvelle date effet Correction données cour.

Màj enregistrements futurs

Ne pas enregistrer modif.

Traiter par

Code groupe Tous

Groupes Rech. Premier 1 de 1 Dernier

All US Employees

Actualisation de la rémunération

Paramètres de rapport

Date référence et Correction données cour.	Sélectionnez l'option Correction données cour. pour mettre à jour et remplacer les données dans les dossiers des travailleurs. Le système met à jour les dossiers qui sont en vigueur à la date entrée dans le champ Date référence.
Date référence et Ajout nouvelle date effet	Sélectionnez l'option Ajout nouvelle date effet pour que le système insère un nouvel enregistrement dont la date d'effet correspond à la date entrée dans le champ Date référence. Par exemple, si vous entrez <i>2003-01-01</i> dans le champ Date référence et lancez le traitement, le système insérera un nouvel enregistrement d'emploi avec la date d'effet 2003-01-01. Si un dossier existe déjà avec cette date d'effet, le système insérera un enregistrement avec la date et un numéro de séquence.
Màj enregistrements futurs	Cochez cette case pour mettre à jour les enregistrements avec date d'effet future en même temps que l'enregistrement mis à jour ou corrigé dans cette page. (Un enregistrement avec date d'effet future est un enregistrement dont la date d'effet est postérieure à la date entrée dans le champ Date référence.)
Ne pas enregistrer modif.	Cochez cette case pour que les taux conditionnels ne soient pas modifiés lorsque le montant des salaires par défaut est changé. Cette option s'applique seulement pour les travailleurs ayant un taux de salaire ciblé et qui sont associés à un régime salarial dont la fonction de calcul automatique des primes est activée.

Mode de traitement

Code groupe	Sélectionnez cette option pour que le traitement soit exécuté par code de groupe. La mise à jour sélectionne tous les travailleurs du ou des codes de groupe indiqués.
Tous	Sélectionnez cette option pour mettre à jour tous les dossiers de travailleur auxquels vous avez accès.

Exécution du traitement d'actualisation de la rémunération et génération du rapport

Pour exécuter le traitement d'actualisation de la rémunération, sélectionnez le programme du Moteur d'application (HR_CMP015) dans la page sur les demandes de répartiteur de traitements.

Après l'exécution du traitement, vous pouvez générer le rapport d'actualisation de la rémunération des employés (CMP015) pour consulter les données qui ont été mises à jour. Ce rapport présente les nouvelles données et les données précédentes sur la rémunération des travailleurs touchés par l'actualisation.

Index

A

actualisation de la rémunération, page 51
actualisation de la rémunération, traitement 50
actualisation de la rémunération (HR_CMP015),
rapport 52
admissibilité à l'ancienneté. traitement 45
admissibilité des travailleurs 45
ancienneté
admissibilité 45
définition 41
avancement d'échelon
composants d'échelons de salaire, page 31
définition des règles d'avancement d'échelon,
page 31
définition et utilisation 30
étapes préliminaires 29
présentation 29
régimes salariaux, page 31

C

calcul de la paie selon le niveau d'études et l'âge,
Japon 13
catégories de taux de salaire 7
catégories de taux de salaire, page 6, 7
champs à utiliser aux fins de définition des règles
d'affectation de valeurs par défaut de
composant 22
code d'emploi, définition viii
codes de taux de salaire *Voir* taux de salaire
composant de paie, définition ix
composant de paie fondé sur des règles, définition
ix
composant de rémunération à l'ancienneté,
définition ix
composant d'échelon de salaire, définition ix
composant d'un code d'emploi, définition viii
composants de rémunération à l'ancienneté, page
42
composants d'échelons de salaire, page 31, 38
critères, page 22, 24

D

définition, page 22, 24
définition des règles d'avancement d'échelon, page
31, 33
données par défaut des régimes salariaux,
définition 48
données par défaut sur la rémunération 47

E

éléments communs viii

étapes préliminaires, rémunération à l'ancienneté
42

F

fonctionnement intégré 2
fréquence, définition viii

G

gestion de la rémunération
définition 5
définition des taux de salaire 6
intégration 2
mise en œuvre 2
préparation 1
présentation 1, 5
processus de gestion 1
groupes de taux de salaire 16
présentation 16
groupes de taux de salaire, page 17
définition ix

M

matrice de taux, définition ix
mise à jour de la rémunération à l'ancienneté, page
42, 43
mise à jour de l'admissibilité à l'ancienneté, page
42, 45
mise à jour de l'admissibilité à l'ancienneté,
traitements 45

N

notions essentielles vii

O

options relatives aux valeurs par défaut des taux
de salaire, page 21, 22

P

pourcentage, augmentation de salaire 16
pourcentage, taux de salaire 16
processus de gestion 1, 41, 44
programmes de rémunération
actualisation 50
Australie 11

- définition viii
- définition des données par défaut des régimes salariaux 48
- modification à l'aide des données par défaut 47
- présentation des valeurs par défaut 48
- recalcul sans les valeurs par défaut 48
- programmes de rémunération des travailleurs
- Voir* programmes de rémunération

R

- régimes salariaux, page 31, 32
- règles de combinaison, page 7, 14
- règles d'affectation de valeurs par défaut de composants
 - association de taux de salaire 26
 - association de valeurs aux critères 25
 - création de critères 24
 - définition 24
 - exemple 19
 - présentation 19
 - sélection des champs à utiliser 22
- règles d'avancement d'échelon
 - application aux régimes salariaux 38
 - définition 33
 - définition d'un régime salarial 32
- règles par défaut, association aux taux de salaire 14
- rémunération à l'ancienneté
 - définition ix
 - étapes préliminaires 42
 - gestion 41
 - mise à jour 43
 - présentation 41
 - processus de gestion 41, 44
 - utilisation des processus de gestion 41
 - vérification de l'admissibilité des travailleurs 45
- rémunération à l'ancienneté, page 7, 12

S

- salaire, définition viii
- supplément salarial, définition viii

T

- taux, page 22, 26
- taux de salaire 20
 - association aux règles d'affectation de valeurs par défaut de composants 26
 - catégories de taux de salaire, page 6
 - consultation des règles par défaut associées 14
 - création des catégories de taux de salaire 7
 - création de taux liés à l'ancienneté 12
 - définition viii, ix, 6, 7, 20
 - groupes, définition 16
 - règles de combinaison, page 7
 - rémunération à l'ancienneté, page 7
 - taux de salaire, page 6

- taux de salaire, page 6, 7
- taux de salaire liés à l'ancienneté
 - association aux augmentations de salaire 12
 - création 12
 - définition ix
 - mise à jour des programmes de rémunération de travailleurs 41
- types de taux de salaire, définition ix

V

- valeurs, page 22, 25
- valeurs par défaut de composants fondées sur des règles
 - exécution 47
- valeurs par défaut de composants fondés sur des règles
 - définition 21
 - présentation 19