



WORKING PAPER

SERIE : COHESION SOCIALE ET ECONOMIE SOCIALE

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN REPONSE
A LA FLEXICURITE ?

ISABELLE VANDENBUSSCHE, JUIN 2008

Think Tank Européen *Pour la Solidarité*

Rue Coenraets, 66 – B – 1060 Bruxelles

Tél. : + 32 2 535 06 63 / Fax : +32 2 539 13 04

Email : info@pouirlasolidarite.be / www.pouirlasolidarite.be



Avec le soutien de la Direction générale de la Culture – Service général de la Jeunesse et de l'Éducation permanente – Service de l'Éducation permanente du Ministère de la **Communauté française de Belgique**

Le Think Tank européen **Pour la Solidarité** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, **Pour la Solidarité** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.

Think Tank européen **Pour la Solidarité**
Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles
Tél. : +32.2.535.06.63 – Fax : +32.2.539.13.04
info@pourolsolidarite.be
www.pourolsolidarite.be

Les Cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par **Denis Stokkink**

Europe, énergie et économie sociale, Série Développement durable et ville, n°15, 2008

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°14, 2007.

Séverine Karko, *Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives*, Série Développement durable territorial et politique de la ville, n°12 (n°13 en version néerlandaise), 2007.

Sophie Heine, *Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°11, 2007.

La diversité dans tous ses états, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°10, 2007.

Francesca Petrella et Julien Harquel, *Libéralisation des services et secteur associatif*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°9, 2007

Annick Decourt et Fanny Gleize, *Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°8, 2006.

Éric Vidot, *La Reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°7, 2006.

Anne Plasman, *Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°6, 2006.

Sarah Van Doosselaere, *Démocratie participative, dialogues civil et social dans le cadre du modèle social européen. Une description générale des concepts*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°5, 2004.

Anne Plasman, *Calcul des indicateurs de richesse économique et de solidarité en Belgique*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°4, 2004.

Entrepreneuriat collectif et création d'entreprises dans un cadre d'économie sociale, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°3, 2004.

Relevé, analyse, évaluation et recommandations en matière d'expériences innovantes de partenariats entre entreprises privées, syndicats et/ou ONG dans la lutte contre les discriminations et en matière d'intégration des populations immigrées, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°2, 2004.

Anne Plasman, Dimitri Verdonck, *La Politique de cohabitation-intégration à Bruxelles*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°1, 2004.

Introduction

La mondialisation et le progrès technologique entraînent une évolution rapide du mode de vie et de travail des Européens et par conséquent, des **besoins des travailleurs et des entreprises**. Pour s'adapter à cette évolution, un marché du travail plus souple et des niveaux de sécurité qui répondent aux besoins nouveaux tant des employeurs que des travailleurs sont préconisés par la Commission européenne.

Comment l'Europe peut-elle concilier **flexibilité** et **sécurité** ? En s'appuyant sur le principe de « **flexicurité** », qui est une nouvelle façon de combiner la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail, tant pour les travailleurs que pour les entreprises. L'expression « flexicurité » vient en fait des systèmes sociaux scandinaves (notamment du modèle danois), qui concilient flexibilité pour les entreprises avec un niveau élevé de protection sociale pour les travailleurs. Néanmoins, bien que répliquer ce modèle à l'identique dans les autres pays européens est impossible, il inspire le travail de la Commission dans sa recherche de solutions pour adapter le marché du travail européen aux effets de la mondialisation.

Cependant, **la flexicurité fait débat** en Europe. En septembre 2007 à Lisbonne, les ministres européens, ainsi que des représentants des travailleurs et des employeurs, des ONG et des experts ont débattu pour la première fois des propositions de la Commission européenne¹ pour convenir d'une **approche commune de la flexicurité**. Les conclusions de la conférence ont débouché sur huit principes communs que les dirigeants européens ont adoptés en décembre 2007.

¹ Voir : COM(2007) 359 final, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des Régions, *Vers des principes communs de flexicurité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, 27/6/2007.

Les **huit principes de flexicurité** sont²:

- ✓renforcement de la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, modernisation des marchés du travail, travail de qualité grâce à de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité
- ✓souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles, stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables
- ✓adaptation aux situations propres à chaque Etat membre, chaque Etat membre devant mettre au point ses propres dispositions de flexicurité, en se basant sur les principes communs
- ✓promotion de marchés du travail plus ouverts, plus souples et accessibles à tous, mettant fin à la segmentation du marché du travail
- ✓souplesse contractuelle suffisante, transitions sûres entre les emplois, mobilité ascensionnelle interne et mobilité entre inactivité/chômage et emploi facilitée
- ✓soutien de l'égalité entre les hommes et les femmes
- ✓climat de confiance et vaste dialogue entre autorités publiques et partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des politiques de flexicurité
- ✓attribution efficace des ressources compatible avec des budgets publics sains, répartition équitable des coûts et des bénéfices entre tous les intéressés avec une attention particulière à la situation spécifique des petites et moyennes entreprises (PME).

Face à ce débat, les **Groupements d'Employeurs de France, d'Allemagne et de Belgique** ont eu la volonté de faire reconnaître, par les instances européennes, leur respect des quatre composantes à travers lesquelles, selon la Commission et les États membres, les politiques de flexicurité peuvent être conçues et mises en œuvre, à savoir :

- ***Souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles*** (du point de vue tant des employeurs que des travailleurs) dans le cadre d'un droit du travail, de conventions collectives et d'une organisation du travail moderne ;

² Source : *L'UE adopte des principes communs de flexicurité*, 07.12.2007, <http://www.euractiv.fr/europe-sociale/article/ue-adopte-principes-communs-flexicurite>

- **des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie** pour garantir une capacité d'adaptation et une aptitude à l'emploi permanentes des travailleurs, en particulier des plus vulnérables ;
- **des politiques actives du marché du travail efficaces** permettant aux individus de faire face aux changements rapides, de réduire les périodes de chômage et de faciliter les transitions vers de nouveaux emplois ;
- **des systèmes de sécurité sociale modernes** qui fournissent une aide au revenu adéquate, encouragent l'emploi et facilitent la mobilité sur le marché du travail.

En effet, le Groupement d'Employeurs est une entreprise fondée par d'autres entreprises, qui repose sur la **mutualisation de travailleurs**, c'est-à-dire la répartition de leur temps de travail et de leur coût entre les entreprises membres du groupe.

Concrètement, les salariés travaillent dans différentes entreprises membres du groupement et ce, en fonction des besoins de chacune des parties. L'origine du dispositif s'inscrit d'ailleurs dans la nécessité économique et sociale d'assurer une **relation permanente entre le salarié et l'entreprise**, même si cette dernière n'a pas de travail à offrir en permanence. Par conséquent, l'employeur constitué de diverses entreprises sécurise et fidélise ses salariés et a la possibilité de bénéficier de services inaccessibles d'un point de vue individuel.

Les **avantages** du dispositif sont multiples. Pour les **entreprises**, les principaux avantages sont les suivants :

- Un recrutement adapté aux évolutions des métiers ;
- La possibilité de disposer de personnes formées et fidélisées -qui connaissent la culture, les procédures, les méthodes de travail, les techniques, les environnements propres à chaque entreprise- et ce, en temps et en heure ;

- Un coût de main-d'œuvre basé sur un rapport qualité/prix performant socialement ;
- La possibilité de remplacer facilement un salarié absent (pour cause de maladie, de formation, etc.) ;
- La sous-traitance des démarches administratives et de ressources humaines (le Groupement d'Employeurs élabore des programmes d'évolution des salariés par la formation professionnelle et la gestion de carrière), ainsi que la possibilité de bénéficier de conseils personnalisés ;
- Un ancrage territorial fort, qui facilite le climat social en interne et dans son environnement proche ;

En contrepartie, les entreprises partenaires du Groupement d'Employeurs sont financièrement solidaires.

De leur côté, les **salariés** bénéficient de nombreux avantages, tels que :

- Une stabilité et une sécurité d'emploi ; cet avantage est visiblement le plus important pour des personnes exclues du marché du travail ou accumulant des contrats à durée déterminée (CDD), parfois à temps partiel. Grâce à leur insertion dans un Groupement d'Employeurs, ces travailleurs sont salariés à temps plein –s'ils le souhaitent-, avec un contrat à durée indéterminée (CDI) et une garantie de rémunération (grâce à la garantie d'un volume de travail à temps partagé entre plusieurs entreprises). Cette stabilité et sécurité d'emploi va en outre au-delà de l'aspect financier et touche également l'insertion sociale des travailleurs qui leur attribue d'autres avantages, tels que l'accès au logement par exemple ;
- Une diversité d'activités et d'employeurs (taille, type, secteur, etc.), ce qui évite la routine et augmente l'employabilité des salariés (par le développement de leurs compétences, leurs capacités d'adaptation et leurs possibilités de formation) ;

- Une couverture conventionnelle, un contrat de travail écrit, des dispositions de représentation, l'accès aux équipements collectifs.

En contrepartie, les travailleurs doivent accepter une certaine flexibilité, essentiellement au niveau des entreprises pour lesquelles ils travaillent (et des déplacements qui en découlent). D'autre part, les possibilités d'évolution au sein même du groupement sont faibles et la politique de gestion des ressources humaines des entreprises partenaires -en particulier les avantages qu'elle offre à son personnel- ne s'applique pas forcément aux travailleurs du groupement (il est par exemple possible que leur rémunération soit différente de celle des membres du personnel des entreprises utilisatrices).

Enfin, les **institutions publiques** trouvent également des avantages considérables dans ce dispositif, tels que :

- La dynamisation du marché du travail local et régional ;
- La mise au travail de personnes souvent fragilisées ou ayant des difficultés à trouver un emploi dans le réseau classique ;
- L'établissement d'un dialogue social avec les partenaires sociaux.

Les Groupements d'Employeurs proposent donc une **nouvelle forme d'organisation du travail, collective et solidaire**, qui réconcilie d'une part les besoins ponctuels de compétences nécessaires au développement des entreprises (*flexicurité*) et d'autre part, la stabilité de l'emploi et l'évolution professionnelle des salariés (*sécurité*).

Notons que tout récemment, le 22 février 2008, s'est créé le **Centre Européen de Ressources pour les Groupements d'Employeurs (CERGE)**. Ce Centre Européen se définit comme un réseau formalisé à partir des compétences disponibles en matière de Groupements d'Employeurs, dont l'**objet** est de :

- diffuser le dispositif «Groupement d'Employeurs» dans les régions d'Europe à travers des actions de promotion et de lobbying et la mise en

relation des Groupements d'Employeurs et des Centres de Ressources pour les Groupements d'Employeurs (CRGE) d'Europe ;

- être un outil porteur des décisions de Lisbonne et de la politique européenne en matière d'emploi et de flexicurité ;
- à l'instar des Centres de Ressources mis en place dans l'agenda social des partenaires sociaux, faire du CERGE un outil de développement du dialogue social dans les nouveaux pays entrants.

Ses **missions** sont diverses et incluent par exemple le soutien aux initiatives régionales, la collecte et recherche des savoirs-faires des différents pays, la mise à disposition d'expertise, la réalisation d'études approfondies et l'organisation d'échanges, de séminaires, de visites d'études. Ce réseau s'inscrit, d'une part dans la stratégie de Lisbonne³ avec l'objectif de construire une Europe qui devienne une société de la connaissance, et d'autre part, dans la stratégie de la Commission Européenne sur les principes de flexicurité⁴.

1. Les Groupements d'Employeurs en Belgique

Le dispositif du Groupement d'Employeurs est né en **France**, dans le cadre de la loi du 25 juillet 1985. Il avait la volonté de légaliser des pratiques largement répandues dans le milieu agricole, à savoir le partage de personnel et de matériel entre exploitants voisins.

En **Belgique**, le dispositif du Groupement d'Employeurs est basé sur une loi datant du 12 août 2000 qui « *permet à des entreprises de s'associer pour former un groupement d'intérêt économique dont l'objectif est d'engager de la main-d'œuvre et de la mettre à disposition des différentes entreprises membres lorsqu'elles en ont besoin* »⁵.

³ La dimension externe de l'emploi, de la politique sociale et du travail décent au sein de la stratégie de Lisbonne a récemment été mise en évidence par l'Union européenne, dans les conclusions du Conseil européen du 14 décembre 2007.

⁴ Voir : COM(2007) 359 final, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des Régions, *Vers des principes communs de flexicurité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, 27/6/2007.

⁵ Source : MIRE et Lentic (2006).

Le **public cible** visé par cette loi sont les travailleurs difficiles à placer (à savoir les demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée, les bénéficiaires du minimum de moyen d'existence et les bénéficiaires de l'aide sociale financière) « *en vue de leur réinsertion dans le marché du travail* »⁶. Pour se conformer à la loi, ce dispositif doit par conséquent se limiter à l'engagement en CDI et à temps plein de travailleurs difficiles à placer.

Les **opportunités** pour le développement du dispositif des Groupements d'Employeurs en Belgique sont, comme nous venons de le voir, multiples et rejoignent les avantages à destination des entreprises, des salariés et des institutions publiques exposés ci-dessus.

Dans leur étude, le MIRE et le Lentic (2006) soulignent cependant trois principaux éléments qui semblent **freiner** le développement du dispositif des Groupements d'Employeurs en Belgique.

a) La concurrence avec l'intérim d'insertion

Le principe de solidarité financière est particulièrement contraignant pour le Groupement d'Employeurs. En effet, il heurte d'une part la liberté et l'esprit d'entreprise qui animent les petites et moyennes entreprises (PME) et demande d'autre part une confiance réciproque importante et la création de liens solides entre les partenaires du groupement.

Etant donné que lors de la mise au travail de personnes difficiles à placer, l'employeur a droit à une réduction annuellement dégressive des cotisations sociales et à une allocation d'insertion pouvant être déduite du salaire versé aux salariés concernés, les entreprises de l'Intérim prennent également des mesures d'insertion. Les Groupements d'Employeurs partent donc désavantagés.

Cependant, le système du Groupement d'Employeurs présente des éléments de sécurisation des travailleurs que l'on ne retrouve pas dans l'intérim d'insertion :

⁶ Extrait de la loi-programme du 12 août 2000.

- le champ des entreprises susceptibles de faire appel aux travailleurs est très large ;
- la coordination entre les entreprises clientes dont les demandes pourraient s'avérer complémentaires pour un partage de la main-d'œuvre.

Par conséquent, cette flexibilité « contrôlée » demandée aux travailleurs est moindre que celle exigée par le système intérimaire ; les effets générés entrent dans une relation « gagnant-gagnant » : une sécurité d'emploi pour les travailleurs et une stabilité du personnel pour les entreprises.

b) Les contraintes en matière de public-cible

La restriction en matière de population-cible est un second élément qui freine le développement et la croissance des Groupements d'Employeurs. Deux alternatives sont proposées dans l'étude :

- Elargir les catégories de personnes ciblées, éventuellement en maintenant un quota de personnes précarisées ;
- Concevoir, comme c'est le cas en France, deux types de groupements : l'un à vocation d'insertion sociale et l'autre sans obligation de public cible (et donc sans aide publique).

c) L'absence de régulation sociale

Avec le développement de l'activité, l'ancienneté et l'expérience acquises, les travailleurs se singularisent et acquièrent de la valeur aux yeux de leurs employeurs. Cependant, l'entreprise partenaire du groupement se refuse parfois d'engager certains travailleurs, et ce dans le but de rester en dessous du seuil de représentativité et d'éviter de ce fait la présence syndicale en son sein. Un autre effet pervers du groupement est la difficulté de représenter adéquatement un personnel éclaté sur plusieurs sites.

Ici aussi, deux alternatives permettraient d'adapter les mécanismes actuels, tout en assurant et facilitant la régulation sociale :

- la création d'une commission paritaire propre aux Groupements d'Employeurs ; ceci simplifierait la gestion des embauches et l'appartenance d'un même salarié à des commissions paritaires différentes serait dès lors impossible ;
- le développement d'une méthode permettant de tenir compte du nombre de journées prestées par les travailleurs du groupement dans une entreprise pour y déterminer le nombre de représentants syndicaux ; ceci permettrait d'éviter que l'employeur utilise le dispositif dans le but de rester en dessous du seuil de représentativité.

2. Un exemple de Groupement d'Employeurs belge

Jobiris est le principal Groupement d'Employeurs en Belgique. Créé le 5 juillet 2001, il rassemble en tant que membres les groupes suivants : la Confiserie Leonidas sa., Debailleul products sa., Didden sa., Liobel sa., Viangros sa., Zefood sa., Iceco sa. et Van Reet nv. Jobiris recherche du personnel stable, motivé avec un minimum de qualification et a pour but d'absorber la main d'œuvre saisonnière, notamment lors de pics d'activité temporaire planifiables et variables selon les entreprises.

Depuis sa création, Jobiris est le **premier essai** dans le cadre de la loi. Ce dispositif innovant, inspiré de l'expérience française, confronté avec la réalité belge et particulièrement bruxelloise du marché du travail, est très riche d'enseignements pour les évolutions nécessaires de la formule. Au delà des considérations techniques, Jobiris est aussi une aventure humaine pour ses promoteurs ainsi que pour les entrepreneurs, et surtout pour les travailleurs qui sont passés de la précarité subie à la mobilité organisée. Enfin, l'expérience du terrain a permis de mettre à jour les nombreux écueils et insuffisances du système et de tracer de nouvelles pistes d'action pour l'avenir. Tous les acteurs concernés, aussi bien les entrepreneurs que les syndicats et les responsables

politiques, analyseront avec profit les données et les statistiques qui sont encourageantes pour relever le défi de l'emploi durable.

En **2007**, 19 salariés travaillaient pour ce Groupement d'Employeurs en CDI temps plein, dont 53% de femmes, 41% d'allochtones, 62.5% de chômeurs indemnisés et 37.5% de personnes dépendantes du CPAS. La grande majorité de ces salariés (94%) ont bénéficié d'un emploi stable après 6 mois de travail au sein du groupement. Jusqu'à présent, Jobiris a créé 34 emplois durables.

En **2008**, Jobiris s'est donné pour objectif l'intégration de nouveaux travailleurs et de nouveaux profils, ainsi que l'identification de nouveaux membres. Ses points d'attention particulière sont une intégration qualitative et harmonieuse des travailleurs dans les sociétés membres, et par conséquent la création d'un sentiment d'appartenance et de sécurité d'emploi pour les travailleurs, la responsabilisation des sociétés utilisatrices et l'information permanente des travailleurs (quant aux plannings, horaires, flexibilité, fonctionnement des sociétés, formations, etc.).

Conclusion

Le concept du Groupement d'Employeurs est bien « **Gagnant – Gagnant** » :

- ***pour l'Etat et les collectivités*** grâce au développement de l'emploi sur le territoire ;
- ***pour toutes les catégories d'entreprises***, quelle que soit leur taille, qui trouvent en le Groupement d'Employeurs un prestataire ressources humaines performant et une capacité d'évolution importante de ses services en cas de besoin ;
- ***pour le salarié*** qui acquiert stabilité et sécurité d'emploi (grâce à un CDI à temps plein ou à temps partiel, selon ses préférences) et accroît sa polyvalence et sa compétence et suit un plan de formation continue adapté à ses besoins et ses objectifs.

Ainsi, les membres utilisateurs collaborent avec leurs salariés, formés par leurs soins et riches de différentes expériences professionnelles. Les entreprises ne sont en outre pas tenues de gérer les salaires. De son côté, le salarié est doté d'un contrat stable et d'une expérience riche et diversifiée.

Cependant, différentes **contraintes** ont été identifiées en tant que frein à la création et au développement d'un Groupement d'Employeurs en Belgique, la majeure d'entre elles étant la contrainte liée au **public cible** (à savoir, les travailleurs difficiles à placer, tels que les demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée, les bénéficiaires du minimum de moyen d'existence et les bénéficiaires de l'aide sociale financière).

Pour conclure⁷, le développement des Groupements d'Employeurs en Belgique ne peut s'envisager que moyennant certains **changements**, telle qu'une diminution des contraintes qui lui sont imposées.

⁷ Voir aussi d'autres conclusions relatives au développement des groupements d'employeurs en Belgique dans l'étude menée par MIRE et Lentic (2006).

Pour en savoir plus...

- ◆ Contexte européen de la flexicurité:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_fr.htm
- ◆ COM(2007) 359 final, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des Régions, *Vers des principes communs de flexicurité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, 27/6/2007,
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007_0359fr01.pdf
- ◆ Rapport du groupe d'experts contenant des exemples de flexicurité dans les 27 États membres, juin 2007,
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf
- ◆ *Actes de la Seconde Convention Européenne des Groupements d'Employeurs*, 22 février 2008, Comité des Régions (Bruxelles), disponibles sur le site de Pour la Solidarité,
<http://www.pourlasolidartite.be>
- ◆ Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) et Lentic – HEC – Ecole de Gestion de l'Université de Liège, *Les Groupements d'Employeurs en Belgique*, Mars 2006,
<http://www.mire-restructuration.eu/docs/CS%20Gpt%20Employ%20FR.pdf>
- ◆ Site de l'UGEF, <http://www.ffge.fr>
- ◆ Site du CRGE de Belgique, <http://www.cрге.be>

Contact en Belgique : le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs de Bruxelles (CRGE Bruxelles), Mission Locale d'Etterbeek, 29, avenue des casernes, 1040 Etterbeek, tél : 02/626.15.56., info@cрге.be, <http://www.cрге.be/>