

REPUBLIQUE FEDERALE  
DU CAMEROUN

MINISTERE DU PLAN ET DE  
L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

LES TRAVAILLEURS DE THE DU GRASSFIELD,  
AU CAMEROUN OCCIDENTAL



S. NDOUMBE-MANGA

COLLOQUE SUR LES PROBLEMES DU TRAVAIL ET LES  
CHANGEMENT SOCIAUX EN AFRIQUE NOIRE

DAKAR NOVEMBRE 1971

Communication sur :

" LES TRAVAILLEURS DE THE DU GRASSFIELD, AU CAMEROUN OCCIDENTAL "

par Samuel NDOUMBE-MANGA

Sociologue-Démographe

## TABLE DES MATIERES

	Pages
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I : LE VILLAGE DE NDU ET SON MILIEU HUMAIN TRADITIONNEL	
A. <u>Le village de Ndu</u> .....	3
B. <u>Le milieu humain traditionnel</u> .....	4
1) Organisation administrative et sociale	4
2) Division du travail .....	8
3) Revenu .....	9
CHAPITRE II : LES TRAVAILLEURS DE THE ET LEURS PROBLEMES	
A. <u>Les travailleurs de thé</u> .....	11
B. <u>Leurs problèmes</u> .....	12
1) le logement .....	12
2) la nourriture .....	14
3) le salaire .....	15
4) La participation à la vie de village .	16
5) la mobilité et l'absentéisme .....	18
CHAPITRE III : ETUDE DE LA SOUS-POPULATION DES TRAVAILLEURS DE THE ET COMPARAISON SOMMAIRE AVEC CELLE DE CHEFS DE FAMILLES TRADITIONNELS, NON SALARIES	
A. <u>Répartition par groupe d'âge</u> .....	20
B. <u>Degré d'instruction</u> .....	22
C. <u>Etat matrimonial</u> .....	22
D. <u>Sexe et origine ethnique</u> .....	24
CONCLUSION .....	26

## I N T R O D U C T I O N

Cette communication est extraite du rapport publié en 1970 qui a pour objet, l'étude socio-économique que nous avons faite à NDU, dans une plantation de thé, au Nord du Cameroun Occidental.

Cette étude avait un double objectif :

- enregistrer les réactions des individus, ainsi que les changements intervenus dans leur comportement du fait de l'installation d'une unité de production de type moderne, dans un milieu humain traditionnel.

- déterminer à partir de l'étude de la population du village du NDU, si les ethnies de cette région dénommée grasfiled, sont aptes et disposées à adopter une nouvelle culture de rapport, en l'occurrence la théiculture, dans leurs exploitations familiales.

Pour atteindre cet objectif, nous avons cherché à fixer le cadre traditionnel dans lequel évolue le natif de NDU, afin d'apprécier, par différence, les transformations intervenues dans ce milieu depuis l'introduction des cultures de rapport et surtout, depuis la création de la plantation de théiers.

Dans ce document, nous essayerons de présenter en premier lieu : le cadre humain traditionnel du village de NDU et en second lieu, la position qu'occupent les travailleurs de thé dans ce cadre.

Les problèmes divers qu'ils rencontrent et qui résultent principalement de l'inadaptation des structures traditionnelles au mode de vie moderne, feront l'objet essentiel de cette communication.

Pour faciliter la compréhension de ce texte, nous conviendrons que :

- les termes salariés, travailleurs ou manoeuvres, qui ne seront suivis d' aucune autre précision, désigneront les travailleurs de thé.

Les expressions Chef de famille et Chef d'exploitation désigneront l'héritier d'une famille au sens large du terme, pouvant regrouper plusieurs dizaines de personnes. Nous les opposerons à l'expression foyer, qui désignera une famille restreinte (père, mère, enfants), que nous emploierons surtout pour les travailleurs du thé.

La plantation industrielle de <sup>theiers</sup> sera indifféremment appelée plantation, estate, tea estate (termes anglais localement employés) ou complexe agro-industriel théicole.

C H A P I T R E I

LE VILLAGE DE NDU ET SON MILIEU HUMAIN TRADITIONNEL

A. LE VILLAGE DE NDU

Le village de NDU est situé au Nord du Cameroun Occidental, dans le département de NDONGA et MANTUNG, à 45 kilomètres du chef lieu NKAMBE.

Il est relié aux centres urbains (BAMENDA, BANSO, NKAMBE, WUM) par le principal axe routier de la région : la Ring Road. Cette situation le prédispose naturellement au rôle de village - étape, pour les jeunes émigrants ruraux qui viennent des villages plus éloignés de la route.

Bien que bâti sur un relief accidenté, caractéristique du grassfield et à 2000 mètres d'altitude, NDU abrite une population estimée actuellement à près de 18.000 habitants, sur une superficie légèrement supérieure à 100 km<sup>2</sup>. Son taux d'accroissement est de l'ordre de 6,5 % (accroissement naturel plus mouvement migratoire), niveau comparable à celui des grands centres urbains.

Le peuplement de NDU et celui des villages qui l'environnent est relativement récent. C'est au cours du 19<sup>e</sup> siècle que divers groupes ethniques d'origine Tikar (1), parmi lesquels les "wiya" installés à NDU, sont venus se réfugier dans le grassfield en fuyant les guerriers foubé qui avaient déjà occupés une partie du Nord du Cameroun Oriental. Ce fait historique explique l'homogénéité culturelle des hauts plateaux du grassfield de l'Ouest.

-----

(1) Le terme "Tikar" désigne le groupe ethnique qui occupent la plaine dite Tikar, au Nord de la région Bamoun et le long de la frontière du Cameroun et du Nigeria, au Sud-Ouest du plateau de l'Adamaoua.

Ces divers groupes ethniques Wiya, Tang, Warr et Nso - bien que tenant chacun à sa totale indépendance vis à vis de l'autre, ont construit leurs sociétés globales sur un même modèle. L'étude de ce type de société nous permettra de mieux cerner les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs de thé.

## B. LE MILIEU HUMAIN TRADITIONNEL

Les structures sociales des sociétés globales du grassfield ont généralement résisté aux influences culturelles exercées par la colonisation. Ces sociétés ont maintenu un certain équilibre entre les multiples groupements qui les composent, et qui se superposent sur l'échelle de leur hiérarchie traditionnelle.

### 1) Organisation administrative et sociale.

L'organisation administrative traditionnelle du village reste efficiente, malgré l'installation d'une administration moderne. C'est bien avec cette administration traditionnelle qu'il faut compter pour obtenir la participation massive de la population à une action donnée.

Le Chef du village, qu'on appelle couramment "FON" est souverain et nanti d'une autorité divine. Dans l'exercice de ses fonctions, il est aidé par un conseil de 7 membres, les 7 "Ndjis" dont le rôle est d'assurer, à tous les niveaux, la coordination des activités dans le village et le veiller au respect de la tradition. C'est également à eux, que revient le grand honneur d'introniser le Chef.

Pour faire exécuter ses décisions, le "FON" s'appuie sur certains groupements particuliers organisés, désignés dans la littérature par le nom de "sociétés secrètes". Il existe des sociétés secrètes directement rattachées à la personne du chef souverain telles que le "Ngwarong" ou "Kwifon" et le "Ngiri". Il en

existent d'autres placées sous le contrôle d'éminentes personnalités du village, reconnues par le FON et souvent distinguées par lui ; mais leur audience est limitée et leur influence varie avec celle de la personne qui en a le contrôle.

C'est ainsi qu'on trouve le "Manjong" au niveau du quartier - petite unité administrative dans le village - dont se sert le Chef de quartier désigné par le FON, pour porter un message à ses administrés et maintenir l'ordre sur son territoire.

Chaque "société secrète" est symbolisée par un masque particulier - le "Ndjou - Ndjou" - dont le port, à l'occasion de certaines manifestations rituelles, revêt une signification précise pour les villageois. La personne qui porte ainsi le Ndjou-Ndjou, entre directement en contact avec les esprits des ancêtres morts et ses actes sont commandés par ces esprits. Il ne peut donc pas être tenu pour responsable de ce qu'il fait et personne n'a le droit de l'empêcher de remplir sa "mission". Le contrevenant s'expose à une sévère punition collective, pouvant aller jusqu'à son renvoi du village et au sabotage de tous ses biens.

L'adhésion d'un individu à une société secrète n'est possible que sous certaines conditions. Les critères qui permettent le choix des membres sont bien définis. Les plus apparents pour l'observateur sont : l'âge, l'état matrimonial, le rang de naissance, la famille dont on est issue etc... Parfois, le nom que l'on porte est également déterminé par les mêmes critères et il oriente déjà l'individu vers certaines sociétés secrètes.

L'admission d'un nouveau membre dans une société secrète se fait au cours d'une cérémonie rituelle, les anciens devant initier le nouveau aux pratiques mythico-magiques, de leur groupement. Les frais de l'organisation de cette manifestation étant entièrement à la charge du postulant, l'élément qui détermine finalement son acceptation est sa situation économique.



L'usage de l'argent dans ces cérémonies rituelles était rare au cours des années 1940. Mais les temps modernes l'ont introduit et la création du tea estate l'a accentué.

Bien que chaque société secrète exerce des contraintes sur ses membres, la population les accepte volontiers et elle les recherche car, elles sont le signe d'une promotion sociale.

La souveraineté du "FON" est incontestée, le prestige des "Ndjis" s'impose à tous et les "Ndjou-Ndjou" sont toujours redoutés. A travers ces différents niveaux d'autorité, il existe encore une certaine stabilité du pouvoir traditionnel, même s'il perd progressivement de son intensité. Mais la situation se détériore bien davantage, au niveau de la grande famille, les relations entre le Chef et les membres qui la composent sont parfois tendues, sinon conflictuelles.

Le Chef d'une famille traditionnelle est l'héritier unique de son prédécesseur et désigné par lui avant sa mort. C'est une fonction appréciée dans la société et le prestige qu'on en retire est lié à celui dont jouit la famille dans le village. L'individu promu change de statut social parfois même de nom. Il devient le responsable des hommes et du patrimoine. Il assure le contrôle et la coordination des activités de tous ceux qui sont sous son autorité. Ses droits et ses devoirs sont définis par la coutume mais on assiste aujourd'hui à une certaine légèreté dans leur application, étant donné les changements qui interviennent dans les conditions de vie à Ndu.

Le Chef de famille hérite en principe de toutes les femmes de son prédécesseur, auxquelles s'ajoutent les siennes propres car, avoir plusieurs épouses caractérise les grands hommes du village. Toutes ces femmes et leurs enfants petits et grands, ainsi que les oncles, cousins et neveux, constituent un monde qui vit pratiquement sur lui-même, dans une économie de subsistance et dans une atmosphère d'interassistance.

Le Chef de famille est au centre de tous "ses hommes" et le bénéfice du travail effectué dans l'exploitation familiale lui revient, son devoir étant d'en assurer la redistribution entre les membres de sa communauté. Mais son plus important devoir vis à vis de ses jeunes frères, de ses enfants et de tous ceux qui vivent sous son autorité est de donner à chacun, les moyens d'accéder à la maturité c'est à dire, de préparer leur sortie du cercle de la grande famille. Cette préparation se fait en trois étapes : La première consiste à céder une parcelle de terre au jeune qui en fait la demande pour créer sa propre exploitation. Ensuite, le jeune homme construit une case avec le concours de la communauté et le Chef l'aide à doter au moins sa première femme. Dès lors, il acquiert son autonomie vis à vis de la grande famille, mais il lui reste spirituellement rattaché. Il fonde ainsi son foyer ; s'il est brave et estimé par le Chef de famille en place, il pourra être l'heureux élu testamentaire de ce dernier, l'héritier étant choisi parmi les "fils" vaillants de la famille.

Ainsi la vie se déroule sans heurts dans la communauté, le travail des membres servant au bonheur de chacun et de tous. Mais de nouveaux éléments commencent à perturber les équilibres anciens. Le rapport hommes/terre devient de plus en plus défavorable du fait de la pression démographique. Les besoins nouveaux sont créés dans la population à cause de l'ouverture du village au monde moderne, oeuvre de la route, de l'instruction et du tea estate.

Habitué à vivre presque en circuit fermé avec un nombre de personnes relativement stationnaire, à l'image de la société globale, les familles de Ndu semblent surprises par l'explosion démographique des années 1957-60 résultat de l'amélioration de l'état sanitaire général de la population après la 2e guerre. Le partage du terroir villageois en zones de pâturage et de culture, a déjà posé des problèmes de l'approvisionnement normal du village en vivres. La création du tea estate, avec 1.600 ha sous théiers met en relief, la nécessité d'améliorer les techniques culturales pour répondre aux besoins alimentaires de la population.

L'ouverture de l'axe routier "Ring Road" condamne le village de Ndu à être en contact avec les centres urbains du grassfield ce qui pousse les villageois à copier le genre de vie des villes.

Dans ce milieu en pleine mutation, la préparation des jeunes à la maturité, oeuvre du Chef de famille et de tout ses membres n'est plus correctement assurée. La redistribution des bénéfices du travail effectué dans le patrimoine collectif familial se fait de plus en plus mal, le Chef se réservant parfois la quasi totalité des revenus, pour ses propres besoins qu'il ne satisfait même pas entièrement. Leur fâcheuse tendance à confondre gérance du patrimoine et propriété personnelle est à la base d'un début de démantèlement constaté dans les grandes familles. Les jeunes qui se voient défavorisés n'ont qu'une alternative : partir du cercle familial pour chercher fortune ailleurs ou se soumettre. La création de l'estate leur apporte l'espoir de pouvoir rester dans leur village, et de jouir d'une certaine indépendance matérielle, sans rechercher la bienveillance hypothétique du Chef de leur famille.

## 2) Division du travail

Les hommes et les femmes ont des tâches bien définies dans le village.

Les hommes s'occupent habituellement des travaux de construction (maison enclos etc...), du défrichage des champs de leurs épouses et du transport de la récolte des champs au grenier de la concession. Ils s'intéressent surtout aux activités susceptibles de rapporter de l'argent, telles que l'artisanat, le petit commerce, l'exploitation des raphiales etc... Leur contribution à l'alimentation familiale se limite à la chasse et aux cultures vivrières qui n'exigent pas, l'usage de la houe. C'est ainsi qu'ils plantent/le plantain/les arbres <sup>surtout</sup> <sup>et</sup> fruitiers. Mais leurs véritables activités économiques sont l'élevage et depuis récemment, la culture du café arabica.

Les tâches des femmes sont orientées vers une agriculture de subsistance. Leur rôle est de nourrir leur foyer durant toute l'année par le produit de leurs champs. Dans la grande famille, la récolte sert à l'alimentation des membres, sous le contrôle du Chef.

En dehors de cette lourde charge, les femmes participent à l'entretien des plantations de leurs maris et elles commencent à s'intéresser au petit commerce.

Il faut souligner qu'il n'existe pas de femmes salariées au tea estate. Cette absence peut s'expliquer par le fait que les responsabilités coutumières qu'elles assument ne leur laissent guère le temps de mener intensément une activité parallèle. Mais de nombreux indices nous font croire que cette situation est particulière à Ndu parce qu'il n'y a pas de problème de la main d'oeuvre, comme c'est le cas dans d'autres régions du pays.

### 3) Revenu

Par revenu d'un homme à Ndu, il faut entendre le revenu moyen d'un Chef de famille, qui exploite le patrimoine familial avec le concours des personnes placées sous son autorité.

Disposant d'une main d'oeuvre gratuite et parfois nombreuse, assurer que les femmes approvisionneront la communauté, le Chef de famille est généralement un homme d'une certaine aisance matérielle.

Avant l'ouverture de l'axe routier principal du grassfield, la généralisation de l'élevage bovin et ovin et l'introduction du café arabica qui remonte à une quinzaine d'années, le revenu monétaire moyen dans le village était très bas, de l'ordre du millier de francs par an. Actuellement, surtout depuis la réunification des deux Etats Fédérés, le revenu moyen d'un Chef de famille oscille autour de 25.000 Frs grâce à la ~~caféiculture~~ et à l'élevage sans compter les nombreux

services et avantages en nature dont il jouit. Mais la création du tea estate a bouleversé les données économiques du village de Ndu par la masse monétaire régulièrement injectée dans le village sous forme de salaire.

Les activités commerciales et des échanges modernes se multiplient en provoquant la rupture des cercles familiaux traditionnels de subsistance. Une partie de plus en plus importante de la nourriture produite dans les exploitations des familles, est livrée sur le marché, phénomène encouragé par la forte demande créée par les travailleurs de thé.

C H A P I T R E    I I

LES TRAVAILLEURS DE THE ET LEURS PROBLEMES

A. LES TRAVAILLEURS DE THE

La présentation du milieu humain traditionnel de Ndu, nous a permis de voir que les jeunes "wiya" aspirent à fonder leur propre foyer, condition nécessaire à leur libération économique, et à l'affirmation de leur personnalité.

Tant qu'il vit dans le cercle familial, il travaille dans l'exploitation commune pour le compte de son chef. Pour se libérer, il doit obtenir de ce dernier, une parcelle de terre en vue de créer son propre champ et de construire une case avec l'aide des membres de la communauté. C'est dans cette case qu'il vivra avec l'épouse que le Chef de famille devra en principe doter pour lui. La réalisation de ce schéma idéal devient rare et très sélective, parmi les enfants d'une même famille.

Le taux d'accroissement de la population de Ndu et les besoins en terre, pour une agriculture et un élevage extensifs, posent brutalement le problème du chômage pour les jeunes générations. Cette situation les incite à l'émigration et favorise le phénomène bien connu de l'exode rural.

La chance de Ndu est d'avoir eu une entreprise moderne qui a progressivement absorbé une partie de ses jeunes au moment même où la pression atteignait la côte critique.

Créé en 1957 par une compagnie privée britannique, "the Estates and Agency Compagny Limited", le complexe agro-industriel théicole de Ndu emploie aujourd'hui plus d'un millier de salariés. Il a le mérite d'avoir fait de ce village, le principal pôle d'attraction du département de Ndonga et Mantung. Mais les travailleurs de thé doivent résoudre quelques problèmes parmi lesquels celui du logement et de la nourriture semblent être les plus importants.

L'absence d'un camp de travailleurs oblige certains d'entre eux à rester dans leur famille. C'est une solution facile et naturelle dans le cas où il existe de bons rapports entre le travailleur et son Chef de famille. Mais le problème se pose différemment lorsqu'il y a rupture physique - par opposition à l'impossible rupture "spirituelle" - entre le Chef de famille et un membre travailleur de thé, ou lorsque la famille de ce dernier habite très loin du tea estate.

La question de la subsistance des travailleurs est liée à celle de leur logement. S'ils vivent dans le cercle familial, ils continuent à partager la nourriture avec tous les membres de la famille. Dans le cas contraire, ils sont forcés de se nourrir eux-mêmes. Or, nous avons vu que les cultures vivrières sont essentiellement produites par les femmes. Le jeune travailleur n'étant généralement pas marié, il ne lui reste qu'une solution : acheter ses vivres.

## B. LEURS PROBLEMES

### I - Le logement :

Les travailleurs qui cherchent un logement en dehors de leur concession familiale préfèrent être installés soit au lieu dit Ndu - Town, soit à Three-Corners, deux quartiers qui se caractérisent respectivement par les possibilités de distraction , et la proximité de l'estate.

A Ndu - town, non loin du "palais" du Chef, on trouve des bars, des dancings, des salons de coiffure pour hommes, des tailleurs, des couturières et de nombreuses boutiques. C'est également l'emplacement du plus important marché du département, lieu privilégié de rencontres diverses. Bien qu'éloigné d'une dizaine de kilomètres de l'estate, Ndu - town hébergent 45 % des travailleurs qui font volontiers 20 kilomètres à pied par jour, de leur maison à l'estate et retour.

A three-corners, aux abords immédiats de l'estate, la vie est plus tranquille et la pénible marche est supprimée pour les travailleurs qui y résident, mais on y rencontre les mêmes problèmes fonciers qu'au centre du village.

Les propriétaires coutumiers des terres - le terme exacte serait les "gérants" coutumiers des terres - commencent à faire de la spéculation foncière, au détriment des autres membres de la famille. Il arrive que le Chef d'une exploitation accepte de céder une parcelle de terre à une personne étrangère à sa famille alors qu'il la refuse à un ayant droit coutumier, la cession à un étranger se faisant moyennant versement d'une certaine somme d'argent, de cadeaux divers, des boissons importées et de fabrication locale. Les besoins nouveaux introduits dans le milieu, l'évolution du genre de vie traditionnel, vers une vie plus pragmatique, ou les relations tendent à devenir objectives, expliquent ce changement de comportement. Mais cette évolutions ne se fait pas sans heurts.

Malgré l'observation du principe fondamental de l'inaliénabilité de la terre, les parcelles cédées aux étrangers sont généralement perdues pour les autres membres de la famille, le nouveau venu ayant acquit un droit d'usufruit permanent et transmissible à son héritier. Cette situation est à l'origine du climat de tension que nous avons parfois rencontré entre les membres d'une famille et des personnes étrangères qui viennent s'installer sur leur patrimoine. Le plus souvent, ces personnes étrangères sont des travailleurs de thé qui, partis de leur famille d'origine pour des raisons multiples, cherchent à se loger ailleurs.

La difficulté de se trouver un logement a amené quelques habitants du village parmi lesquelles d'anciens travailleurs qui ont amassé une petite fortune, à construire leurs propres cases en y prévoyant une ou deux chambres, qu'ils destinent à la location. C'est sous ces toits que les jeunes salariés commencent l'apprentissage de leur nouvelle existence. Nous sommes en présence d'une pratique récemment introduite, qui tend à se généraliser à Ndu Town et à Three-Corners.



## 2 - La nourriture

Le problème de la nourriture des travailleurs est la conséquence de la rupture des cercles familiaux de subsistances. Les jeunes gens qui obtiennent leur indépendance matérielle avec l'accord du Chef de famille, accèdent à un stade de maturité qui se traduit dans les faits par la possession d'une petite exploitation personnelle, d'une case et la prise d'une compagne. Ainsi il quitte le cercle de la grande famille, pour en créer un autre plus petit, à partir de lui-même, de sa première femme et des champs qui leur reviennent.

Les travailleurs de thé qui partent de leur famille ne sont généralement pas mariés, ils louent une case à Ndu-Town ou à Three-Corners. Dans ces conditions, seul leur salaire peut leur permettre de se procurer des vivres. Ainsi, le marché initialement lieu de rencontres, où on s'informe sur ce qui se passe dans les villages voisins, et centre d'échanges traditionnels sous forme de troc, devient le lieu où on se rend par l'impérieuse nécessité de se procurer de quoi manger.

Une partie importante du salaire des travailleurs étant dépensée pour la nourriture, le marché vivrier devient du coup très intéressant ce qui pousse les femmes à vendre une partie de leur récolte au détriment de la subsistance des membres de la famille. Un autre circuit traditionnel se trouve ainsi brisé, les femmes étant désormais prises entre le devoir de nourrir leur famille et la nécessité de disposer des revenus monétaires propres, leur permettant de satisfaire leurs besoins nouveaux. Il s'en suit une réduction de la sécurité économique des familles par la diminution du stock annuel de vivres et une certaine rareté qui se manifeste dans le village, par la hausse des prix des denrées alimentaires.

Les répercussions de cette situation se font sentir bien au-delà de Ndu. Les villages éloignés participent également à l'opération de la vente des produits vivriers, attirés par le pouvoir d'achat des travailleurs de thé. C'est l'une des raisons qui explique la place de choix qu'occupe le marché de Ndu dans le département et qui fait de ce village, un pôle principal de développement.

Bien que les familles soient aussi affectés par l'importance que prend le marché vivrier, les principaux victimes de cette situation sont les jeunes travailleurs de thé, ils doivent compter sur leur seul salaire, pour faire face aux dépenses indispensables de logement et de nourriture. Malheureusement, leurs salaires n'ont pas été calculés en tenant compte de ces éléments nouveaux . Obligés d'affronter brutalement ces problèmes, l'enthousiasme des premiers jours du jeune travailleur est freiné par la réalité de la vie du salariat. Au bas niveau de rémunération des années 1957-60 et des premières années 1960, il faut ajouter un travail épuisant de 5 à 8 heures par jour, avec des notions de temps et de rendement qui viennent bouleverser les habitudes du rythme lent de la vie familiale du village. Pour le jeune travailleur, le niveau des salaires par rapport à ses besoins est une nouvelle source de déception et de mécontentement dont il devra s'accommoder.

### 3 - Le salaire

A la création de l'estate, en 1957, l'entreprise employait une centaine de personnes et les problèmes que nous avons précédemment évoqués ne se posaient pas encore. La direction locale avait profité de la rareté de l'argent dans le village et du bas niveau de vie de la population pour distribuer des salaires qui atteignaient à peine le 1/3 de leur niveau actuel.

De 1957 à 1963 avec l'agrandissement de l'estate, le nombre de travailleurs est passé de de 100 à plus de 600, et la masse des salaires distribués a été multipliée par 6 en l'espace de 5 ans. La conjoncture était favorable à certains changements de par cette injection monétaire : les jeunes gens espéraient que grâce aux salaires qu'il retireront de cette entreprise, ils auront les moyens d'acquérir leur autonomie, comme ils auraient pu le faire dans le système coutumier, si les règles traditionnelles n'avaient pas été perturbées. Le problème est de savoir si le tea estate a répondu à cet espoir.

Les travailleurs de thé se heurtent aux difficultés connues dans le monde moderne à savoir le déséquilibre entre

les salaires et les besoins croissants des individus. Ce déséquilibre appelle deux solutions de la part des jeunes travailleurs de Ndu : quitter l'entreprise et chercher mieux ailleurs - d'où une certaine mobilité - ou bien rester dans l'entreprise et apprendre à ajuster leur salaire à leurs besoins.

Les salariés qui choisissent la deuxième solution malgré les difficultés, passent un temps plus ou moins long - 2 à 5 ans - selon les individus, avant de s'adapter à leur nouvelles conditions d'existence . Ils **apprennent** à vivre sur eux-même et la nécessaire adaptation suscite parfois quelques initiatives privées qui contribuent à la création d'un milieu économique prospère à Ndu.

Pour défendre leurs intérêt face à la direction, les travailleurs se sont groupés au sein d'un syndicat - "the Union" - Ils forment ainsi un groupe de pression dont l'objectif est d'amener les salaires à un niveau qui tienne compte de la situation réelle de Ndu. De moins de 7 francs CFA en 1957, le taux de salaire horaire des manoeuvres de l'estate est passé officiellement à 20 francs CFA en 1970, grâce à l'action conjuguée du Syndicat et du Gouvernement, marquant ainsi une certaine amélioration de leur situation matérielle.

Après la période d'adaptation à leur nouveau mode de vie, les travailleurs de thé commencent à se réintégrer dans la vie traditionnelle du village. Forts de leur pouvoir économique, ils se trouvent bien placés pour obtenir des terres qui leur auraient été difficilement attribuées dans le système coutumier. Mais on s'aperçoit que le souci d'avoir une exploitation propre, jadis principale source de revenu et condition nécessaire pour qu'un jeune se marie, est relegué au second plan. Les salariés peuvent se marier et vivre avec leur épouse, avant d'envisager la création des champs, qui est comme une obligation morale pour tout originaire de Ndu.

#### 4 - La participation à la vie du village.

La vie des individus, dans la société "Wiya" se déroule dans des groupements particuliers, parmi lesquels émergent

la famille et les sociétés secrètes. Au niveau de la famille nous avons vu que les membres vivent dans l'exploitation commune, les tâches étant divisées selon le sexe et l'âge.

Le départ d'un individu du patrimoine entraîne son retrait du cercle familial d'existence, mais son attachement à certaines valeurs traditionnelles telles que la polygamie - source d'une main d'oeuvre nombreuse et gratuite, et l'appartenance aux sociétés secrètes qui augmente le prestige, reste inaltéré.

Le travailleur de thé qui a réussi, cherche avant tout à recréer l'ambiance familiale traditionnelle autour de lui. Il n'attend plus que le Chef de famille lui facilite la promotion sociale traditionnelle, il franchit lui-même les différentes étapes avec un succès parfois supérieur à celui qu'il aurait eu dans l'ancien système.

Il se crée ainsi deux moyens parallèles d'accession au prestige dans le village, situation qui pose parfois des problèmes d'autorité entre les Chefs de famille héritiers coutumiers et les "nouveaux Chefs de famille" fabriqués par l'estate, qui n'ont qu'une ambition, être à la hauteur et parfois dépasser les héritiers coutumiers.

Il naît alors une autre catégorie de personnes qui s'imposent par leur pouvoir économique et qui en profitent parfois pour briguer des places d'honneur. L'autorité familiale traditionnelle se trouve ainsi être l'une des grandes victimes du thé estate.

Au niveau de la société globale, la force de la tradition demeure car, les travailleurs de thé qui ont réussi à recréer l'ambiance familiale traditionnelle autour d'eux cherchent à redorer leur blason en accédant aux sociétés secrètes les plus recherchées. Etant donné qu'en fin de compte, les candidats ne sont valables que s'ils peuvent supporter les frais qu'entraînent les cérémonies d'initiation, les travailleurs les plus anciens, qui ont pu faire fructifier leur argent, se trouvent bien placés pour ce genre de compétition.

Le Chef supérieur lui-même, et les "djis" sont loin d'être indifférents aux possibilités matérielles de leurs sujets, et ceux qui sont économiquement forts reçoivent des distinctions honorifiques traditionnelles, qui augmentent leur prestige.

Le dynamisme de la société Wiya se caractérise par les conflits encore voilés, mais perceptibles entre les chefs de famille héritiers coutumiers et les nouveaux "Chefs de famille" travailleurs de l'estate, qui cherchent à se neutraliser mutuellement, sous le regard de la chefferie supérieure qui manifeste parfois un certain embarras.

Bien que la société globale ne soit pas encore mise en cause, ces conflits l'usent petit à petit, lui laissant des fissures qui, à la longue, feront éclater sa voûte. La démystification des sociétés secrètes marquera le début de la désintégration de la société Wiya.

##### 5) Mobilité et absentéisme

La mobilité du travailleur de thé est liée à son ambition et au degré de son attachement à son milieu d'origine. Le jeune engagé à l'estate, peut considérer sa nouvelle situation comme une étape provisoire, sur le chemin de la ville. Il peut aussi devenir salarié avec l'intention de créer ses propres activités économiques plus tard si les conditions lui sont favorables.

Ces deux cas se traduisent par une certaine mobilité qui affecte surtout les travailleurs les plus actifs et entrepreneurs ; mais l'inexistence d'autres entreprises dans le département de Ndonga et Mantung, limite ce mouvement.

Les salariés qui cherchent à acquérir une indépendance matérielle vis à vis de leur famille et de l'estate, représentent 35 % de l'ensemble. En même temps qu'ils travaillent pour l'estate, ils s'organisent pour faire parallèlement de la caféiculture, ou le petit commerce.

Ils constituent la frange du personnel fluctuant de l'entreprise mais l'ampleur de ces fluctuations est faible et étalées dans le temps.

Les jeunes travailleurs qui partent de l'estate pour les centres urbains se sont pas nombreux - quelques 5 % - et leur durée moyenne à l'entreprise est de 6 mois.

Il existe deux périodes dans l'année où l'absentéisme est élevé à l'estate :

- pendant la récolte du maïs, de juillet à septembre
- pendant la récolte du café, de novembre à décembre.

A Ndu, la culture du maïs, aliment de base de la population, est réservé aux femmes, mais le transport de la récolte, du champ au grenier est l'affaire de l'homme. Aussi, malgré les obligations professionnelles, les travailleurs de thé mariés, se soumettent à leur devoir coutumier et ils vont aider leurs femmes aux champs. Ils se joignent alors aux autres villageois, dans une ambiance de fête et, pendant 2 à 5 jours, près de 30 % d'entre eux désertent l'estate.

La récolte du café arabica, entraîne également un arrêt temporaire de travail pour 40 % du personnel, pendant 3 jours à une semaine.

S'il est vrai que le maïs se récolte au moment où la production de thé est faible (mois de grandes pluies), celle du café par contre, coïncide avec l'une des périodes de forte production à l'estate. Cette situation oblige parfois la direction à faire appel à un personnel temporaire, pour atténuer les effets de cet absentéisme de circonstance.

Il convient de souligner que certains travailleurs de thé commencent à employer les villageois volontaires, pendant les périodes de récolte, moyennement un salaire à la tâche, ou à la journée. Cette pratique est aussi nouvelle dans le milieu et elle contribue à régulariser le travail à l'estate et à stabiliser davantage son personnel.

C H A P I T R E    I I I

-----

ETUDE DE LA SOUS-POPULATION DES TRAVAILLEURS DE THE ET  
COMPARAISON SOMMAIRE AVEC CELLE DES CHEFS DE FAMILLE  
TRADITIONNELS, NON SALARIES

Les jeunes de moins de vingt ans travaillent généralement dans l'exploitation familiale, pour le compte du Chef de famille. C'est au delà de cet âge qu'ils commencent à entrevoir leur propre avenir, c'est-à-dire, à se préparer à l'accès à leur autonomie. C'est également à cette période de la vie que les tensions et conflits sont fréquents dans les grandes familles, entre les jeunes membres et leur Chef. Le tea estate se trouve être, pour ces éléments, une solution de rechange, qui supplée aux carences du système coutumier, dans leur préparation au rôle d'hommes responsables.

Etant donné que cette entreprise n'existe à Ndu que depuis une quinzaine d'années et compte tenu de ce qui précède, la sous-population constituée par les travailleurs de thé, doit être assez jeune par rapport à celle composée de Chefs de famille non salariés. Mais bien d'autres facteurs différencient encore ces deux sous-populations ; nous nous proposons d'en examiner quelques-uns.

A/ - REPARTITION PAR GROUPES D'AGE.

La répartition de la sous-population des travailleurs et de celle des Chefs de famille par groupes d'âge, montre une certaine tendance à la gérontocratie du milieu traditionnel. En effet, dans le tableau ci-dessous, il apparaît que 30 % des Chefs de famille sont âgés de plus de 60 ans, contre 0,4 % parmi les travailleurs de thé ; mais la comparaison est plus intéressante pour les âges inférieurs à 60 ans, étant donné que la vie professionnelle d'un homme dépasse difficilement les 60 années d'âge.

TABLEAU I

Répartition des Chefs de famille et des travailleurs de thé par groupe d'âge.

: GROUPE : D'AGE	: CHEFS DE FAMILLE		: TRAVAILLEURS DE THE	
	: %	: % cumulé	: %	: % cumulé
: 15 - 19	: -	: :	: 6,1	: 6,1
: 20 - 24	: 5	: 5	: 22,7	: 26,8
: 25 - 29	: 8,3	: 13,3	: 22,4	: 51,2
: 30 - 34	: 8,4	: 31,7	: 18,0	: 69,2
: 35 - 39	: 23,3	: 45,0	: 18,0	: 87,2
: 40 - 44	: 10	: 55,0	: 5	: 92,2
: 45 - 49	: 3,4	: 58,4	: 3	: 95,2
: 50 - 54	: 5	: 63,4	: 2,4	: 97,6
: 55 - 59	: 6,2	: 70,0	: 2	: 99,6
: 60 ans et +	: 30	: 100,0	: 0,4	: 100,0
: âge moyen:	: 48	: :	: 31	: :

L'état civil n'étant pas encore suffisamment vulgarisé dans cette localité, les âges ci-dessus nous donnent tout simplement une indication sur les tendances générales. Il est tout de même significatif de constater que les moins de 30 ans représentent 13 % parmi les Chefs de famille non salariés dans le village, alors qu'on en trouve plus de la moitié - 51,2 % - parmi les travailleurs de thé.

De même, plus de 90 % des salariés ont moins de 45 ans, alors qu'à cet âge, on ne trouve que 55 % des chefs de famille. Les âges moyens de ces deux sous-populations qui sont respectivement de 48 ans et de 31 ans accentuent leur différence sur le plan de la jeunesse, malgré les flagrantes irrégularités de la pyramide des âges des chefs de famille.



B/ - DEGRE D'INSTRUCTION

Le taux de scolarité est généralement bas dans le grassfield. Une enquête de l'INSEE faite en 1964 a révélé qu'on y trouvait quelques 20 % d'alphabètes. A Ndu, cette proportion était de 18 % pour les chefs de famille en 1969, mais elle atteignait 50 % parmi les travailleurs de thé.

On pourrait être tenté de conclure que l'instruction dispensée dans le village n'a aucune incidence sur le recrutement des travailleurs qui sont généralement des manoeuvres des champs. Il est indiqué de nuancer ce jugement car, l'instruction reçue est d'un niveau si bas qu'il ne permet guère de grandes ambitions intellectuelles, même dans un milieu à vocation rurale. En outre, il n'existe pas d'autres entreprises dans tout le département de Ndonga et Mantung vers lesquelles les jeunes pourraient s'orienter.

Il faut ajouter que les conditions matérielles des salariés se sont un peu améliorées grâce aux efforts conjoints du syndicat et des pouvoirs publics. Mais il reste que la scolarité de plus en plus poussée des jeunes à Ndu, n'est pas encore un problème pour la main d'oeuvre de l'estate.

C/ - ETAT MATRIMONIAL :

Au cours de l'enquête, nous avons relevé une grande corrélation entre le mariage et l'ancienneté du travailleur à l'estate. Exploité depuis 1957, le complexe agro-industriel théicole compte aujourd'hui, plusieurs centaines de manoeuvres dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à dix années. Cette période paraît suffisante pour qu'une proportion importante d'entre eux soient en mesure de fonder leur propre foyer. En 1969, on dénombrait 74 % des mariés parmi eux.

Il faut remarquer que ce pourcentage est inférieur à celui que nous avons estimé parmi les chefs de famille - 93 %, y compris les veufs et les divorcés. Ceux qui ne sont pas encore mariés - il ne représentent que 7 % - ont déjà tous engagé des

démarches coutumières pour épouser leur première femme.

La différence entre ces deux sous-populations s'explique par les nouvelles conditions de vie de la plupart des travailleurs après leur départ du milieu familial. Leur adaptation demande un certain délai qui prolonge d'autant, leur période de célibat. Par contre, pour les chefs de famille, plus près des pratiques coutumières que les travailleurs, et parfois favorisés par l'héritage en hommes, femmes et biens de leur prédécesseur, les conditions de mariage sont plus faciles. En outre, sur les plans moral et social, ils ont plus intérêt que les autres, à maintenir, voire à renforcer le prestige de leur famille.

Malgré les nouvelles conditions d'existence des travailleurs de thé, tous leurs efforts tendent à adapter leur comportements aux idées et valeurs traditionnelles. Dans leur souci de rétablir autour d'eux, l'ambiance familiale qui semble bien leur manquer, ils retirent une grande satisfaction dans la polygamie qui leur assure une nombreuse descendance. Les plus anciens d'entre eux comptent aujourd'hui plus de trois femmes comme le fait voir le tableau ci-dessous, qui nous permet également de mieux saisir la différence entre les états matrimoniaux des salariés et ceux des chefs de famille.

Tableau II

COMPARAISON DES ETATS MATRIMONIAUX  
DES CHEFS DE FAMILLE ET DES TRAVAILLEURS DE THE

Etat matrimonial	Chef de famille	Travailleurs de thé:
	%	%
Marié	47	57
! 1 femme		
! 2 femmes	23	13
! 3 femmes et		
! plus	12	4
TOTAL	82	74
Veufs	5	-
Divorcés	6	-
Célibataires	7	26
T O T A L	100	100

Il n'existe pas de veufs, ni de divorcés parmi les travailleurs de thé. La jeunesse de leur population et le fait qu'ils ne se lancent dans l'aventure du mariage, qu'après l'acquisition d'une certaine sécurité matérielle peuvent justifier cette situation.

#### D/ SEXE ET ORIGINE ETHNIQUES

Le problème du sexe ne se pose pas parmi les travailleurs du Ndu tea estate, ils sont tous des hommes. Cette discrimination à l'égard des femmes, qui renforce la division du travail déjà relevée dans le village est le résultat d'une malheureuse expérience basée sur l'égalité des sexes devant le travail. Il s'est vite avéré que les femmes, très sollicitées par leur devoirs coutumiers surtout lorsqu'elles sont mariées, ont un taux d'absentéisme si élevé que la direction a préféré limiter cette irrégularité en ne recrutant que les hommes. Cette limitation est d'autant plus facile que la demande masculine du travail à Ndu est supérieure à l'offre.

La disponibilité de la main d'oeuvre dans cette localité, y crée une situation particulière. A Tolé téa estate, une autre plantation de thé située dans le sud du Cameroun Occidental les hommes et les femmes travaillent ensemble et le rendement est tout à fait satisfaisant. Le Sud est une région peu peuplée, rompue à la pratique du salariat agricole depuis plus d'un demi siècle et dont les structures sociales sont bien plus relâchées qu'au Nord. Il présente des conditions écologiques et humaines qui ne peuvent en général pas se comparer à celle du Nord, mais nous ne nous étendrons pas sur le Tolé téa estate. Nous voulions simplement dire que la sélection des travailleurs selon le sexe à Ndu, est beaucoup plus liée au milieu sociologique qu'à d'autres facteurs.

Les principaux groupes ethniques qui occupent les plateaux autour de Ndu, fournissent des travailleurs à l'estate ; mais le groupe "WIYA" à lui seul représente les 2/3 de l'ensemble. Le tableau n° 3 nous donne une idée de la représentation des différentes ethnies à l'estate.

Tableau III

REPARTITION DES TRAVAILLEURS DE THE SELON LEUR  
ORIGINE ETHNIQUE

Origine ethnique	Proportion %
WIYA	67
NSO	14
TANG	8
WARR	7
Autre groupe du grassfield	4
T O T A L	100

Bien que les "WIYA" soient capables à eux seuls, de satisfaire les besoins de l'estate en main d'oeuvre, la participation des originaires des villages périphériques aurait été plus élevée si les structures d'accueil étaient plus favorables.

Aux champs et à l'usine, les rapports entre les divers groupes ethniques ne souffrent d'aucune hostilité. Les travailleurs sont solidaires et ils participent ensemble à l'action de leur unique syndicat.

La seule tension que nous avons pu déceler existe entre les partisans inconditionnels du syndicalisme, et les quelques personnes - généralement bien cotées par la direction - qui bouddent son action. Mais c'est un problème qui n'a rien à voir avec l'origine ethnique des individus.

C O N C L U S I O N

La précédente analyse nous montre une certaine réceptivité du milieu humain de Ndu. Cette attitude s'explique par l'existence d'une population nombreuse, jeune et dynamique, qui cherche à s'émanciper et qui ne trouve plus de satisfaction au sein de la famille traditionnelle, où la corruption commence à faire son apparition, au contact des exigences du monde moderne.

Le tea estate agit sur la vie du village à travers les travailleurs, par les nouvelles possibilités de promotion sociale qu'il leur donne grâce aux salaires qu'il distribue régulièrement. Les cercles familiaux traditionnels de subsistance se rompent, et les jeunes "WIYA", devenus salariés, acquièrent leur autonomie économique, sans passer par les voies coutumières. Mais l'absence d'un camp des travailleurs place la plupart d'entre eux dans des conditions parfois difficiles, lorsqu'ils doivent quitter leur famille d'origine, pour s'installer ailleurs. Ils se trouvent devant la nécessité de se loger et de se nourrir par eux-mêmes, dans un contexte nouveau, où le salaire à la quinzaine ou au mois, remplace la sécurité économique de la grande famille.

En ce qui concerne le logement, l'accroissement de la demande des parcelles de terre en deux endroits privilégiés - Ndu-Town, et Ndu three-corners - y amène une spéculation foncière dont sont victimes aussi bien les salariés que les jeunes gens restés dans le cercle de vie familial traditionnel.

Les salariés en souffrent parce qu'ils ne peuvent disposer de l'argent nécessaire à l'acquisition d'un terrain qu'après quelques années de présence à l'estate. Les autres personnes qui ne sont ni salariés ni héritiers d'une famille en souffrent aussi parce que le chef d'exploitation centralise les revenus du patrimoine et s'en sert de plus en plus pour ses propres besoins, se souciant peu des autres membres. Ces derniers se voient souvent dans l'obligation de s'en aller ou de se soumettre, en attendant une issue douteuse.

Les travailleurs les plus anciens sont mieux placés pour obtenir une parcelle de terre au détriment d'un ayant droit coutumier non héritier d'une famille. C'est également le cas d'autres originaires de Ndu, qui travaillent dans les centres urbains, dans des plantations industrielles du Cameroun Oriental ou dans celles du Sud du Cameroun Occidental. L'argent qu'ils gagnent est épargné en vue de pouvoir s'installer chez eux plus tard sur la terre des ancêtres où chacun veut finir ses jours. La préparation de ce retour au pays est le signe de leur attachement aux idées et valeurs de leur société globale. Les salariés du tea estate n'ont pas à rentrer au village, ils y sont et ils posent quotidiennement le problème de l'inadaptation des structures traditionnelles aux nouvelles conditions économiques et humaines. L'appropriation du patrimoine familial par un seul individu place les autres membres dans une dépendance filiale qui, aujourd'hui, ~~annihile~~ les efforts d'épanouissement des jeunes. Cette situation se trouve être dans bien des cas, la source de tensions et de conflits au sein de la grande famille.

L'obligation pour le jeune travailleur célibataire, de s'approvisionner en vivres sur le marché du village favorise l'intensification d'un courant commercial moderne, qui, jusque là, était encore latent. L'existence d'une demande rapidement croissante, étant donné la forte pression démographique et le pouvoir d'achat des salariés, perturbe le traditionnel équilibre entre la production et l'auto-consommation. Les femmes continuent à s'occuper des cultures vivrières, <sup>et leur</sup> production s'avère inférieure aux besoins de la population. Il s'en suit une certaine rareté, qui se traduit par une hausse des prix des denrées alimentaires, préjudiciable aux salariés bien sûr, mais également aux grandes familles car, attirées par les prix intéressants du marché et la perspective d'un gain monétaire personnel, les femmes vendent une partie de leur récolte, réduisant ainsi les disponibilités en vivres des greniers familiaux.

Malgré leurs modestes salaires, la plupart d'anciens travailleurs ont réussi à avoir un niveau de vie au moins égal à celui des chefs de famille traditionnels prestigieux. Mais ce relatif succès repose sur l'initiative personnelle et l'esprit

d'entreprise de chacun. Les activités secondaires courantes qui augmentent parfois substantiellement leur revenu sont la caféiculture, l'élevage et le petit commerce. La création de ces activités pour les travailleurs logés à Ndu town ou à three-corners, oblige ces derniers à se trouver un terrain dans leur famille d'origine ou ailleurs, selon les facilités qui leur sont faites. C'est sur ce terrain que se déroule généralement la vie familiale du travailleur. En plus de ses activités secondaires, il construit une résidence principale où vivent sa(ou ses) femmes et ses enfants. La notion d'un logement professionnel et d'un logement familial est ainsi introduite. Elle perturbe quelque peu la vie du ménage, mais elle renforce le pouvoir économique du travailleur dans le village.

Les conditions de vie seraient meilleures à Ndu, si la production vivrière y était rationnellement organisée. Il est vrai que les conditions favorables du marché, tend à briser certaines résistances sociologiques telles que le refus des hommes à faire des travaux considérés comme inférieurs et laissés aux femmes. Les nécessités actuelles de la vie amènent certains jeunes moins favorisés par le milieu, à prendre la houe, malgré les railleries dont ils peuvent être victimes et de semer le maïs et d'autres cultures vivrières, beaucoup plus pour les besoins du marché que pour leur propre consommation. Mais ce mouvement est encore très limité et d'incidence négligeable.

Au niveau des structures sociales traditionnelles, l'ancienne hiérarchie coutumière est bouleversée par la naissance d'une troisième autorité, basée sur la réussite économique individuelle.

Les efforts personnels du travailleur de thé lui permettent d'améliorer son statut social sans se faire guider par le chef de famille ni solliciter son aide. Il apparaît ainsi un certain individualisme contraire à la vie communautaire familiale, qui affaiblit quelque peu l'autorité et le prestige du chef de famille.

Avant la création du tea estate, l'autorité coutumière était établie sur tous les groupements particuliers dont se compose la société globale, sous la haute supervision de l'Administration moderne, qui n'a pas cherché à modifier les structures

existentes. Par leur réussite personnelle les travailleurs de thé introduisent une certaine forme de contestation de l'autorité familiale, le chef d'exploitation ne detenant plus la quasi totalité des revenus des hommes qui lui sont coutumièremment rattachés. Grâce à leurs salaires ils peuvent directement accéder aux sociétés secrètes qu'ils se choississent, selon leur situation économique.

Une brèche importante est ainsi apparue dans l'édifice de la société WIYA. Elle se situe encore à un niveau inférieur puisque ni l'autorité du Fon, ni celle de ses Ndjis, ni le respect qu'on porte aux sociétés secrètes ne sont mises en cause. Mais, la désarticulation de la famille, et les possibilités d'accession des individus aux échelons supérieurs de la hiérarchie traditionnelle, avec ou sans l'accord du chef de famille, sont des signes qui annoncent des transformations ultérieures plus profondes.