

Michel AGIER\*

Thierry LULLE\*\*

## LES ENTREPRISES ET LA QUESTION DU LOGEMENT :

### LE CAS D'ALUCAM AU CAMEROUN ET DE LA BRASSERIE DU BENIN AU TOGO.

Ce texte s'intègre dans une recherche plus globale sur les rapports entre le milieu du travail et le domaine hors-travail, qui seront traités ici plus particulièrement à partir de la question du logement des ouvriers.

Les deux entreprises qui sont présentées dans ce texte se différencient par le fait que l'une inclut et l'autre exclut la gestion volontaire de la vie quotidienne des salariés, et notamment du logement.

Dans le cas de l'usine ALUCAM d'Edéa, au Cameroun, la gestion du domaine hors-travail par l'employeur se traduit par l'existence d'une cité ouvrière de près de 200 logements, dont la vie est réglementée et surveillée. Cette prise en charge s'intègre dans une politique sociale plus vaste qui comprend : le logement en cité d'autres catégories de salariés (cadres, agents de maîtrise, gardes), les sports, les loisirs, des activités féminines, et en partie l'éducation des enfants.

A l'opposé, dans le cas de la Brasserie du Bénin à Lomé (Togo), l'entreprise n'intervient que sous la forme de quelques cautionnements de prêts bancaires et le logement ouvrier semble déterminé par d'autres facteurs : stratégies familiales ou individualisées des ouvriers, politique urbaine officielle et stratégie des intervenants intermédiaires (Etat, chefferies coutumières).

L'étude de ces deux cas devraient permettre d'aborder quelques questions théoriques et pratiques : quels rapports y a-t-il entre les politiques des entreprises et les pratiques des sujets ? Peut-on identifier, en face de la politique de l'entreprise sur le logement, une ou des stratégies de "groupes sociaux" et de quels groupes ? Enfin, en quoi les politiques des entreprises concernant le logement de leurs salariés

\* Sociologue, ORSTOM, PARIS

\*\* Architecte - Urbaniste

sont-elles (ou s'articulent-elles avec) des politiques urbaines ?

#### LA CITE OUVRIERE D'ALUCAM (EDEA, CAMEROUN)

##### ALUCAM, USINE-VILLE ?

Les usines de production et de transformation de l'aluminium d'ALUCAM-SOCATRAL, à Edéa (ville de 50 000 habitants et chef-lieu du département de la Sanaga Maritime) emploient 1 270 salariés. 1 044 salariés travaillent dans les différents secteurs de la transformation de l'alumine et de l'aluminium.

Cette usine se distingue des autres par les hauts salaires qui y sont versés. Les différentes catégories de salaires se distribuent de la façon suivante :

Catégories de salaires	% ALUCAM-SOCATRAL (1981)	% ensemble sect.indus. (1970) Cam.	% ensemble des salariés
. 1-2 : manoeuvres	0,4	40,7	46,6
. 3-4-5-6 : ouvriers, employés, qualifiés ou formation spécialisée	83,8	53,6	47,2
. 7-8-9-10-11-12 agents de maîtrise et cadres	15,8	5,7	6,2

Les revenus des ouvriers d'ALUCAM représentent, en moyenne, deux à trois fois ceux des salariés des entreprises forestières de la même région et plus de trois fois ceux des ouvriers des plantations industrielles. L'entreprise prête de l'argent à ses salariés pour l'achat de véhicules, de mobilier ou pour la construction de maisons. Le prêt est remboursable par des prélèvements mensuels sur le salaire. En avril 1982, 563 salariés, soit 44,3 % du personnel, étaient ainsi en train de rem-

bourser un emprunt. Le montant des dettes va de moins de 10 000 francs CFA (48 cas) à plus de 500 000 francs CFA (12 cas). La moitié du personnel endetté a plus de 64 000 francs CFA de dette, pour un salaire médian équivalent : la moitié du personnel à un salaire supérieur à 65 000 francs CFA (1).

Dans divers domaines (sports, loisirs, santé et en partie scolarisation et approvisionnement vivrier), l'entreprise prend en charge la vie hors-travail de ses salariés. La plus importante expression de cette prise en charge est l'existence de plusieurs cités logeant la totalité des cadres, une partie des agents de maîtrise, les gardiens de l'usine et 20 % des ouvriers. La ville d'Edéa dans son ensemble est marquée par cette gestion directe du domaine hors travail, et notamment du logement, par les entreprises. Alors que la ville elle-même s'est développée à l'est du fleuve Sanaga, plus ou moins "spontanément" (jusqu'à ce que certains quartiers trop denses soient "déguerpis" en 1980) - un double de la ville s'est progressivement construit à l'ouest : sur l'île de Mangombé, se trouvent regroupés l'établissement industriel ALUCAM et le barrage hydro-électrique de la Société Nationale d'Electricité (SONEL, 250 salariés), et leurs cités respectives : une pour les ouvriers et employés de la SONEL et une pour ses cadres ; la cité des cadres ALUCAM (86 maisons, un ensemble scolaire - maternelle, primaire, secondaire -, un économat, une chapelle) ; la cité des gardes de l'usine (36 maisons) et celle des agents de maîtrise (27 maisons). Hors de l'île, en continuant vers l'ouest, on trouve la cité "Bilalang" (du nom de la rivière qui la longe) où sont logées 195 familles d'ouvriers et employés ALUCAM, puis une cité des cadres CELLUCAM ("Cellulose du Cameroun", usine de pâte à papier à capitaux majoritairement publics, mise en service en 1980 et employant 2 000 salariés en 1981) comprenant 54 maisons et, un peu plus loin, en allant vers le nord et à côté de l'usine CELLUCAM (située à 4 kms de la route de Douala), on trouve une autre cité, encore en construction, destinée aux agents de maîtrise CELLUCAM (250 logements sont prévus ; en 1982, quelques dizaines étaient habités).

Ces entreprises ont ainsi créé leurs propres "espaces urbains", à l'écart de la ville, leurs propres normes d'habitat et aussi, comme le

(1) le salaire minimum à la même époque est de 14 000 francs CFA dans l'industrie et de 12 500 francs CFA dans le secteur agricole.

montre le cas de la cité ouvrière d'ALUCAM, leurs propres normes de consommation et de pratiques hors-travail. (En 1976, d'après le recensement d'Edéa, 15 % des chefs d'unité d'habitation de la commune étaient "logés par l'employeur").

#### LE MENAGE CONTRAINT (LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE)

Divers documents de l'entreprise explicitent les références de la politique d'ALUCAM à l'égard du logement et des autres aspects de la vie sociale : les "réalisations sociales" de l'entreprise doivent développer chez les salariés un "esprit ALUCAM", "le sentiment d'appartenir à une organisation industrielle modèle".

Si, à l'origine, la cité a été construite pour loger des travailleurs migrants avant une éventuelle installation en ville, les natifs de l'arrondissement d'Edéa représentent cependant 15 % des chefs de ménage de la cité (pour 21 % de l'ensemble de l'usine) et l'ensemble du département de la Sanaga Maritime regroupe 36 % des lieux de naissance des chefs de ménage de la cité (41 % de l'ensemble de l'usine). Les originaires du Nord-Cameroun et du Tchad regroupés (ethnies Moundang et Toupouri), régions les plus éloignées d'Edéa (plus de 800 km), représentent 6,5 % de l'ensemble du personnel ALUCAM et 10 % des chefs de ménage de la cité.

Ainsi, les chiffres ne confirment pas vraiment cette fonction de "transit" des migrants. En outre, elle est contredite par une remarquable stabilité dans la cité, qui double la stabilité dans l'entreprise : la moitié des résidents vit dans la cité depuis plus de 12 ans. En outre l'attente pour avoir un logement dans la cité peut aller jusqu'à cinq ans. Si, actuellement, près de 200 ouvriers et employés sont logés avec leur famille, 200 figurent sur une liste d'attente et n'entreront à la cité qu'au fur et à mesure des départs à la retraite ou d'éventuels licenciements ou expulsions des résidents.

L'accès à la cité se fait à la fois en fonction de l'ancienneté et de la "bonne moralité" des demandeurs, vérifiée par le service social de l'entreprise. Le contrôle sur les comportements se fait plus serré dès que l'ouvrier entre avec sa famille dans un logement de la cité, qui est une maison "en dur", équipée en eau et électricité (2).

(2) 69,5 % des maisons ont 2 chambres, 7 % ont 3 chambres, 21 % ont 4 chambres et 2,5 % ont 5 chambres.

Tout nouveau résidant s'engage à respecter le règlement de la cité. Celui-ci contient, dans le détail, tous les éléments de la politique de l'entreprise à l'égard de la vie hors-travail des salariés, aussi bien pour ce qui concerne l'hygiène, la morale, la composition des ménages ou l'économie familiale. On n'en citera que les extraits les plus significatifs :

Le locataire (3) s'engage à utiliser et à entretenir son logement "en bon père de famille". Il s'engage également :

- "à ne loger que les membres de sa famille légalement à sa charge, c'est-à-dire conjoint et descendants directs,
- à ne pas troubler le repos de ses voisins par des activités bruyantes,
- à ne pas exercer ou laisser exercer de commerce ou d'activité artisanale dans les locaux mis à sa disposition,
- à n'apporter aucune modification aux lieux sans l'autorisation expresse et écrite de la Compagnie ALUCAM, et notamment à n'y établir aucune construction annexe en quelque matériau que ce soit, à l'usage de cuisine, garage, poulailler, etc...
- à tenir son logement en état de propreté ainsi que le jardin y adossé et se conformer aux dispositions en vigueur pour le dépôt des ordures ménagères et l'entretien des haies mitoyennes,
- à balayer son logement et ses abords extérieurs,
- à ne pas faire la cuisine hors du local et des installations prévues à cet effet, et à ne pas fendre du bois au contact du revêtement des sols,
- à n'entretenir aucun animal susceptible de causer des dégradations dans la propreté ou incommoder les voisins, cette interdiction s'appliquant en particulier à l'élevage des porcs, chèvres, et moutons..."

Des contrôles réguliers sont faits par le service social de l'entreprise qui vérifie la bonne application du règlement. Outre la responsable du service social de l'entreprise (Titulaire d'un BTS d'assistante sociale passé en France), une assistante sociale vit dans la cité (elle a exercé auparavant pendant plusieurs années dans une Mission catholique).

(3) Les résidents paient une "redevance d'occupation" minime (de 1 000 à 2 000 francs CFA selon le nombre de chambres) qui est retenue sur le salaire.

En outre, la cité est fractionnée en dix "quartiers", chacun comptant une vingtaine de logements et un lavoir. Un homme et une femme sont "désignés par les habitants" pour être les chefs du quartier. Ensemble, tous les hommes et femmes chefs de quartier sont regroupés dans un "conseil de la cité" à la tête duquel se trouve une personne nommée le "maire" de la cité, désigné par la Direction (c'est un des plus anciens salariés de l'entreprise, embauché en 1956 et employé au service du personnel). Le "conseil" de la cité se réunit rarement, en général pour enregistrer les décisions ou recommandations de l'entreprise transmises par la responsable du service social et à répercuter dans la cité. Au centre de la cité, une des maisons fait fonction de "case sociale". C'est là que l'aide sociale donne des enseignements aux femmes de la cité : couture, cuisine, hygiène.

Les principaux aspects du règlement qui font l'objet d'un contrôle permanent sont : l'hygiène dans les maisons, la propreté des quartiers (problèmes fréquents à propos du nettoyage du lavoir de chaque quartier : les femmes doivent le nettoyer à tour de rôle et ne le font pas assez régulièrement, selon l'assistante sociale), le statut des personnes vivant dans les maisons. Le service social organise donc des "recensements". Il s'agit surtout, selon les responsables du service social, *"de repérer les étrangers logés chez des gens de la cité"*.

Les hauts salaires et la pratique des prêts de l'entreprise permettent d'ajouter, à ces normes de pratiques, des normes de consommation qui tendent à identifier le milieu des ouvriers salariés de la cité par une forte distinction sociale autant qu'économique par rapport à son environnement. D'abord sur le plan de l'habitat proprement dit : toutes les maisons de la cité sont construites "en dur" alors que seulement 16 % des maisons de l'ensemble de la ville d'Edéa sont dans ce cas. Toutes les maisons de la cité disposent de l'électricité alors que pour l'ensemble de la ville d'Edéa, 26 % des maisons s'éclairent à l'électricité et 74 % à la lampe à pétrole. Toutes les maisons de la cité ont l'eau courante alors que ce n'est le cas que pour 13,5 % des maisons d'Edéa.

On trouve fréquemment, dans les maisons de la cité, les biens domestiques caractéristiques d'une "occidentalisation" des consommations : 74 % des maisons de la cité ont un réfrigérateur ; la cuisine se fait au gaz dans 59 % des cas ; 42 % des chefs de ménage ont un moyen de locomotion (vélomoteur ou motocyclette).

L'intérieur des maisons est plutôt sombre : une entrée et à droite un coin cuisine-lavabo séparé de l'entrée par une petite murette. En face, à côté d'un petit wc "à la turque", un magasin où sont stockés les aliments : macabo, huile de palme, et des cuvettes pour la cuisine. A gauche de l'entrée, le salon : table, fauteuils, divan, buffet, chaîne Hi-Fi ou radio-cassette, et trois ou quatre diplômes (médailles d'honneur du travail, etc.) encadrés sous verre et accrochés au mur, à côté des diplômes scolaires des enfants (certificat d'études primaires, B.E.P.C., etc.) ; également sur le mur, on voit parfois un grand poster de l'équipe de foot-ball du "Canon de Yaoundé" (vainqueur de la coupe d'Afrique des Clubs de 1980). Du salon, on passe directement aux chambres, quelques unes sont équipées de lits superposés.

La majorité des chefs de ménage est en 5ème catégorie (53,5 %), et la plupart des autres en catégories 4 ou 6, c'est-à-dire que les salaires, dans la cité, oscillent tous autour du salaire médian de l'entreprise qui est de 65 000 francs CFA.

On voit, dans cette situation où l'entreprise est un "acteur urbain" producteur d'espace, un modèle spatial qui englobe un modèle social. La référence aux idéologies urbanistiques et hygiénistes de la fin du XIXè siècle en Europe structure l'entreprise à penser l'espace et la vie hors-travail de ses salariés sous le double aspect du paternalisme (prise en charge de tous les aspects de la vie quotidienne) et de l'instauration de normes de comportement et de consommation devant garantir la stabilité et la disponibilité de la main d'oeuvre.

Les résidants de la cité ouvrière sont donc confrontés à une réglementation exogène de leur vie quotidienne et à des pratiques de contrôle devant assurer l'exécution de ces règles. Si la politique de logement de l'entreprise est une politique d'occupation de l'espace et d'habitat, elle est aussi, indissociablement, une "politique des modes de vie". L'attention portée par la Direction de l'usine à la cité ouvrière est centrée sur la famille logée, sa composition, sa taille, son fonctionnement. Et c'est précisément dans les pratiques familiales des salariés que les résistances les plus nettes apparaissent face au volontarisme de l'entreprise.

## FAMILLE ET RESIDENCE DES OUVRIERS

Les pratiques familiales des salariés vivant dans la cité "Bilalang" (85 % d'ouvriers et 15 % d'employés des services administratifs et commercial de l'usine) seront évoquées dans trois domaines : les ménages, et plus brièvement les associations et les relations aux villages d'origine. On situera dans ce cadre leurs stratégies résidentielles (4).

### Les ménages

La taille moyenne des ménages de la cité est de 7,7 personnes. On compte en effet 1 210 personnes recensées dans 158 ménages dont le chef est un homme (5). Cette taille des ménages est beaucoup plus forte que dans l'ensemble de la ville d'Edéa (4,9 personnes par ménage). De plus, elle augmente sensiblement avec le salaire. De quatre personnes par ménage pour la catégorie la plus basse de la cité, on passe à 8 personnes par ménage pour les salariés de la 7ème catégorie.

L'étude de la structure des ménages de la cité ouvrière ALUCAM confirme l'importance du modèle de la famille élargie (6) comme forme de mise en situation urbaine de règles et structures familiales produites hors de la ville et du salariat.

Autour d'un noyau formé par la réalisation du modèle imposé par l'entreprise, c'est-à-dire la famille élémentaire simple (le salarié,

(4) Ces données sont tirées d'une enquête par questionnaire réalisée auprès de 162 ménages de la cité en janvier 1983 par M. Agier avec l'aide des instituteurs de l'école de la mission catholique voisine de la cité, et d'observations et d'entretiens réalisés dans l'entreprise et dans la cité au cours des années 1981 et 1982. Cette recherche a été menée dans le cadre de l'Institut des Sciences Humaines du Cameroun.

(5) Il y a d'autre part quatre ménages dirigés par une femme et comptant en tout 17 personnes, soit au total 1 227 habitants dans les 162 logements qui ont pu être enquêtés. Le nombre total d'habitants de la cité (197 ménages en principe ; plusieurs chefs de ménage étaient absents, en congé ou malades, au moment de l'enquête, et quelques logements étaient provisoirement inoccupés) est donc estimé à 1500 personnes. Par ailleurs, on a compté 32 visiteurs non résidents.

(6) On se réfère ici aux différents modèles de famille dans les villes africaines (E. Le Bris, A. Marie, A. Osmont, A. Sinou).



Catégories de salaires	Nombre de résidents	Nombre de ménages	Taille moyenne des ménages
3ème	8	2	4
4ème	209	28	7,5
5ème	638	84	7,6
6ème	245	31	7,9
7ème	64	8	8
8ème	22	2	11
TOTAL	1186	155	7,7

son épouse et leurs descendants directs) qui représente, sous cette forme, un tiers des ménages de la cité, des ramifications se développent, par le fait de la polygamie (9,5 des ménages) et/ou par l'élargissement du ménage à d'autres parents venant de la parenté du chef de ménage ou de celle de son ou ses épouses. Ce modèle de la famille élargie est présent dans six ménages sur dix.

STRUCTURE	FAMILLE ELEMENTAIRE			FAMILLE ELARGIE			AUTRES CAS		TOTAL
	Monogamique	Polygamique	Ensemble	Monogamique	Polygamique	Ensemble	Elémentaire(*)	Elargie(**)	
Nombre	51	4	55	82	11	93	3	7	158
%	32,3	2,5	34,8	51,9	7	58,9	1,9	4,4	100
Taille moyenne des ménages	6,7	9,2	6,9	8,3	9,5	8,4	2,7	6	7,7

#### Répartition des ménages selon leur structure

(\*) Un ménage comprenant le chef de ménage seul et ses enfants + deux ménages comprenant le chef de ménage et son épouse sans enfant ni autre parent.

(\*\*) Quatre ménages comprenant le chef de ménage seul, son ou ses enfants et d'autres parents à charge + trois ménages comprenant le chef de ménage et son épouse sans enfant mais avec d'autres parents à charge.

Comme on le voit dans le tableau ci-avant, la structure de la famille détermine son importance numérique, la taille la plus forte correspondant à la structure la plus développée (famille polygamique élargie : 9,5 % personnes par ménage). Or, le développement de cette structure s'appuie sur la politique salariale de l'entreprise : le "haut salaire" permet de constituer de nouvelles compensations matrimoniales débouchant sur une famille polygamique et il permet de nourrir et de scolariser de jeunes parents envoyés du village par d'autres membres de la famille.

L'importance de la famille élargie dans la cité peut s'expliquer en resituant les ouvriers et leurs salaires dans des systèmes de solidarités et de dominations lignagères ou "villageoises" dont l'accueil de parents, la prise en charge de neveux et nièces scolarisés ou cherchant un emploi etc, sont des expressions partielles. La nécessité d'élargissement de l'observation est vérifiée au niveau de l'ensemble de la cité, par le fait que les salariés recourent aussi, en réciprocité de leurs propres prestations familiales, au soutien familial pour la prise en charge de leurs propres descendants ne vivant pas chez eux. En effet, sur un total de 114 descendants de chefs de ménages de la cité ALUCAM ne vivant pas chez leur père, on compte 60 % de jeunes scolarisés (des deux sexes) ou de jeunes hommes à la recherche d'un emploi. Qu'ils soient jeunes enfants gardés au village d'origine où ils suivent un enseignement primaire, ou qu'ils poursuivent, à Douala ou Yaoundé, des études secondaires ou professionnelles, ils sont généralement pris en charge, aidés et parfois logés par un parent. Si l'on fait, pour l'ensemble de la cité, le rapport entre le nombre de descendants des familles de la cité scolarisés et pris en charge hors de la cité et le nombre de parents à la charge des chefs de ménage de la cité, on a un rapport de 68 pour 190, c'est-à-dire une "sortie" pour 2,8 "entrées". Cela signifie que les salariés d'ALUCAM logés à la cité "donnent" près de trois fois plus à la "solidarité familiale" qu'ils ne "reçoivent" d'elle.

L'importance des structures lignagères dans lesquelles se situent les "ménages" de la cité est également observable dans les pratiques des salariés.

#### **Les associations**

95 chefs de ménage participent à une "cotisation" (soit 59 %). Les

"cotisations" sont des associations regroupant de dix à une trentaine de personnes, parfois plus, dans lesquelles se pratiquent des épargnes tournantes ("tontine"), parfois des secours à un des membres pour une occasion particulière (funérailles, mariage, naissance) ; les associations se réunissent généralement une fois par mois (dans quelques cas, plus rares, tous les quinze jours), la remise de l'épargne collective à l'un des membres étant l'occasion d'une réception et d'un repas qui ont lieu le dimanche.

Principes de regroupement des associations :

- Famille, village, ethnie	: 35	(36,8 %)	} 49,4 %
- Double participation (famille/service ou cité)	: 12	(12,6 %)	
- Même service (usine)	: 19	(20 %)	} 55,8 %
- Voisinage (cité)	: 22	(23,2 %)	
- Non indiqué	: 7	(7,4 %)	
- TOTAL	: 95	(100 %)	

Les références salariale et familiale se partagent à peu près également les cotisations des membres de la cité. L'importance des relations de voisinage dans la cité est cependant à noter (23 % des participations), sans que l'on puisse délimiter, à partir de cette enquête, comment certains clivages "ethniques" se ré-introduisent dans ces associations de voisinage, phénomène que l'on a pu observer en général, hors du cas particulier des associations.

**Les relations au village d'origine**

L'enquête a porté sur les dernière et avant-dernière visites au village d'origine. Il en ressort que 80 % des chefs de ménage de la cité (126 sur 157 réponses) ont fait au moins une visite à leur village d'origine dans l'année précédant l'enquête. Plus du tiers de ceux-ci (49 sur 157) se sont rendus dans leur village au cours du mois précédant l'enquête. Il s'agit principalement de natifs de l'arrondissement d'Edéa ou des arrondissements voisins. Dans la mesure où certains salariés (notamment les natifs de régions plus éloignées) ne prennent de congé

que tous les deux ans pour cumuler deux mois de congé, on peut dire que la quasi totalité des salariés de la cité passent leur congé annuel dans leur village d'origine. Les stratégies résidentielles des ouvriers de la cité sont à considérer à partir de ces relations intensives avec le milieu familial d'origine.

Sur 162 chefs de ménage (158 hommes et 4 femmes), 95 personnes (soit 58,6 %) ne déclarent aucune propriété. Cela ne les empêche pas de prévoir, dans leur avenir, d'hériter de terrains familiaux. La régularité des visites au village d'origine et l'importance de la solidarité familiale dans la composition des ménages de la cité maintiennent ces salariés actuellement non-proprétaires dans leurs systèmes familiaux desquels ils peuvent prétendre hériter un terrain. C'est déjà le cas pour 21 % des chefs de ménage de la cité qui sont aussi propriétaires d'une maison familiale dans leur village d'origine. 11 % ont acheté leur propriété à Edéa et près de 9 % l'ont fait dans une autre localité (le plus souvent dans la petite ville proche de leur village d'origine).

Statut résidentiel des chefs de ménage de la cité :

- Aucune propriété	95	(58,6 %)
- Maison familiale	34	(21 %)
- Achat à Edéa	18	(11,1 %)
- Achat ailleurs	14	( 8,6 %)
- Non indiqué	1	( 0,6 %)
- TOTAL	162	(100 %)

Le problème du statut résidentiel apparaît comme un élément important du statut social des salariés de la cité. L'accès au logement dans la cité ouvrière est perçu à la fois comme une "promotion" vers un confort moderne lié à un salariat stable (maison en dur, électricité, eau, assainissement, hygiène) et comme une assistance (le règlement de la cité stipule bien que "*Le logement est concédé à titre d'accessoire du Contrat de Travail*") qui, même si elle est durable, nécessite la réaffirmation, en parallèle, de l'autre statut résidentiel, celui de la personne elle-même et non plus du salarié. Ainsi, lors d'une vérification de la propreté des lavoirs de la cité, l'aide sociale se heurte à

une femme qui refuse d'assurer à son tour l'entretien du lavoir. Face aux menaces de "sanctions sévères et exemplaires", la femme dit que si on la chasse de la cité, "elle s'en fout" car son mari a une maison à Edéa. Lors d'une dispute entre un jeune, fils d'un salarié de l'usine et vivant chez son père dans la cité, et un homme plus âgé, ouvrier et logé dans la cité, le jeune insulte le plus âgé en lui disant qu'il "n'est rien sans l'usine", qu'il est un "assisté" ; celui-ci entreprend alors de se situer : "tu sais bien que je suis originaire du département de l'Océan,... c'est là-bas que j'ai mon terrain", etc.

Les salariés de la cité ouvrière ALUCAM sont ainsi parfaitement stabilisés dans l'entreprise et dans leur statut de salariés (plus stables encore que l'ensemble des salariés d'ALUCAM : pour l'ensemble de l'usine, l'ancienneté médiane est de 8 ans alors qu'elle est de 17 ans dans la cité), relativement intégrés dans les associations d'épargne, sportives, etc., créées par l'entreprise ou dans son enceinte ; mais ils sont aussi et en même temps les sujets de leurs propres règles de solidarité et de dominations lignagères qui les font opérer, pour la plupart, une "utilisation" de la politique salariale et sociale de l'entreprise dans un but différent de celui de l'employeur, c'est-à-dire dans le maintien et le renforcement de leur statut familial et d'alternatives économiques et résidentielles liées à ce statut et hors du salariat (M.Agier).

#### LA BRASSERIE DU BENIN (LOME - TOGO)

##### UNE ZONE INDUSTRIELLE NON PLANIFIEE

L'industrialisation du Togo est récente. Après les exploitations agro-industrielles de la fin de la période coloniale, apparaissent les premières industries minières et manufacturières sur l'ensemble du territoire et à Lomé (A.Schwartz). C'est avec la création du Domaine Industriel autour du nouveau port en 1972 qu'une concentration sur la capitale s'affirmera, sans qu'il y ait pour autant une mobilisation de main d'oeuvre massive.

Bien que l'Etat ait peu à peu exercé un contrôle grandissant dans la gestion de ces entreprises industrielles, il n'a pas véritablement formulé au sein de sa politique urbaine des objectifs et des moyens pour résoudre la question du logement de la main d'oeuvre de ce secteur, ni des salariés dans leur ensemble.

Car si des institutions furent mises en place à cet effet (AGETU, SITO, FNH), ou d'autres se sont déployées dans ce sens (CNSS), elles furent rapidement neutralisées ou n'ont permis que l'aménagement de lotissements détournés à l'avantage des classes moyennes (Tokoin-Aéroport, Baguida, Aného).

C'est dans ce contexte particulier d'une quasi non-prise en charge par les entreprises ou par l'Etat de l'habitat des travailleurs que nous présentons les pratiques et stratégies résidentielles des ouvriers d'une entreprise loméenne, la Brasserie du Bénin (7). Elle fut créée en 1966 dans la périphérie nord de Lomé, à une dizaine de kilomètres du centre ville, précédant sur le bord de la route nationale en direction du Burkina l'ancien village d'Agoényivé, aujourd'hui transformé par la croissance de la capitale. A sa création, la Brasserie employait 166 personnes tandis qu'en 1985 l'effectif est passé à 351 personnes dont 222 ouvriers.

#### LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE

Même si elle a pu envisager de loger une partie de son personnel, ce projet fut abandonné. Seuls les dix cadres étrangers sont logés aux abords même de l'usine. La seule intervention (8) qu'elle mène dans ce sens est le cautionnement de prêts bancaires pour l'accession à la propriété. Ponctuelle jusqu'en 1981, cette mesure s'est organisée depuis, auprès d'une même banque (UTB). Entre avril 81 et septembre 83, 89 prêts ont été accordés (soit 25,6 % du personnel, exceptés les cadres). Si plus de la moitié (53 %) l'ont été à des ouvriers, c'est une démarche à laquelle ont surtout recours les agents de maîtrise (88 %), mais beaucoup moins les employés (23,4 %) et les ouvriers (21,2 %). Il s'agit de prêts qui, pour la plupart, sont établis sur 24 mensualités (au moins 20, au plus 30), avec des remboursements mensuels équivalents au quart du salaire. Ce qui signifie que pour un salaire moyen de la catégorie 5-6 (autour de 40 000 F CFA) (9), le prêt sera d'un montant de 250 000 F CFA.

(7) Des enquêtes quantitatives et qualitatives ont été réalisées en 1984 et 1985 dans le cadre de l'entreprise et sur les lieux de résidence des ouvriers, par M. Agier et T. Lulle, avec la collaboration de Yawo Aholou.  
(8) Outre un service de navettes entre l'usine et le siège social dans le centre ville qui desservent l'est et l'ouest de la ville.

Or le prix d'un terrain (600 m<sup>2</sup>) à Lomé était alors au moins de plusieurs centaines de milliers de francs CFA et celui d'une construction en dur mais "économique" au moins de deux millions de francs CFA. Le prêt ne peut donc contribuer que partiellement à l'accession à la propriété pour la majorité du personnel.

MONTANT DES PRETS	ENSEMBLE DES EMPRUNTEURS en %	EMPRUNTEURS SELON LA CATEGORIE DE SALAIRE en %				
		3-4	5-6	7	8 et +	TOTAL
100 à 199 000 F CFA	25	57,1	42,9			100
200 à 299 000 F CFA	46,6	4,6	69,7	14	11,7	100
300 à 399 000 F CFA	9			70	30	100
400 à 499 000 F CFA	8				100	100
500 000 F CFA et +	8				100	100

#### DES PRATIQUES RESIDENTIELLES FAMILIALES ET DISPERSEES

##### Le lieu et le statut résidentiels des ouvriers

Si l'on prend l'une des navettes qui déposent les ouvriers près de leur domicile, il ne semble pas qu'il y ait d'arrêts beaucoup plus fréquentés que d'autres.

A partir d'une enquête auprès de 137 salariés de la Brasserie sur leur résidence, on remarque qu'aucun ouvrier n'habite le centre ville délimité par le boulevard circulaire, constitué de quartiers essentiellement occupés par les vieilles familles de commerçants mina. En rassemblant les quartiers développés autour des villages anciens d'Amoutivé,

(9) Les catégories de salaires au Togo sont les suivantes : manoeuvres (cat. 1 et 2), ouvriers et employés (cat. 3 à 7), maîtrise (cat. 8 à 11). Les cadres sont hors catégorie. Le salaire minimum (janvier 85) est de 15 000 F CFA par mois.

de Bassadji et de Bé, on trouve 12,7 % des ouvriers enquêtés. Puis au nord de la lagune, sur une zone s'étendant de part et d'autre de Gbadago, une proportion comparable de 14 %. Sur la zone plus récemment urbanisée s'étendant de l'est au nord-ouest, on atteint les 24 %. Enfin à Agoényivé, on peut parler d'une concentration puisque 32 % des ouvriers y résident.

On a donc une répartition assez homogène des ouvriers sur l'ensemble de la ville, avec cependant une polarisation sur Agoényivé suffisamment nette pour que l'on puisse en faire une distinction par rapport au reste de Lomé. La seule interprétation par la proximité du lieu de travail serait largement réductrice d'une configuration façonnée par les effets combinés des contraintes foncières et immobilières spécifiques à Lomé et de ses dynamiques sociales. Ce que confirme l'analyse de la répartition des statuts résidentiels : propriétaires, locataires, hébergés dans une concession familiale (10).

Sur l'ensemble des résidents enquêtés, on dénombre :

- 16,8 % de propriétaires dont 52,2 % à Lomé et 47,8 % à Agoényivé
- 79,6 % de locataires dont 71,6 % " et 28,4 % "
- 3,6 % d'hébergés dont 40 % " et 60 % "

On constate donc qu'il y a presque autant de propriétaires à Agoényivé qu'à Lomé. Si l'on nuance la répartition sur Lomé, il apparaît que les deux tiers (66 %) des propriétaires loméens se situent dans l'actuel front d'urbanisation. Fait qui ne semble pas particulier à cette catégorie de la population.

Le recouplement avec des facteurs déterminants de ce statut, tels que le lieu de naissance et le salaire, permet de dégager certaines pratiques. Les propriétaires sont plus souvent autochtones (50 %) que les locataires (20 %). Parmi les migrants, beaucoup sont natifs de la Région Maritime : 33 % des propriétaires, 38,5 % des locataires. C'est

*(10) Deux réserves sur les résultats présentés : il ne s'agit ici que du statut résidentiel à Lomé (on ignore donc le nombre d'ouvriers qui seraient propriétaires au village). Le statut d'hébergé a été sous indiqué si l'on compare ces résultats avec ceux du dépouillement du recensement 1981 sur Agoényivé où l'on a pu identifier les ouvriers de la Brasserie du Bénin : 6 % dans un cas, 28 % dans l'autre.*



donc parmi les locataires que les origines sont plus éloignées sinon étrangères (41,6 %). Par contre le statut de propriétaire à Agoényivé implique davantage celui d'autochtone qu'à Lomé : 63 % pour 36 %.

On retrouve cette même distorsion spatiale dans le cas des salaires. Si la majorité des propriétaires appartient aux catégories 5-6 (55 %), tandis que les locataires sont en catégories 3-4 (60 %), il faut à nouveau nuancer entre Lomé et Agoényivé : les propriétaires loméens sont à 73 % de catégories 5-6, mais les autres sont à 63,6 % de catégories 3-4 (tout en étant d'anciens recrutés pour la plupart).

On constate donc que l'accès au statut de propriétaire n'est pas nécessairement lié aux revenus salariaux, mais aussi à d'autres données propres au milieu du hors-travail. Nous nous pencherons donc ici sur le cas des propriétaires, dans la mesure où ce statut jouit d'une prégnance particulière à Lomé.

#### **Comment devient-on propriétaire ?**

On peut mieux cerner la figure du propriétaire en cherchant à distinguer le rôle de l'entreprise, à travers l'analyse des prêts bancaires, de celui de l'appartenance à un réseau familial ou clanique, à travers la présentation de cas individuels ou collectif.

Le prêt (11) est presque toujours utilisé pour la construction. Plus de la moitié (51 %) l'ont utilisé pour débiter la construction de leur propre concession (clôture, bâtiments d'habitation) ou pour l'achever, 17 % pour l'achat du terrain, 17 % pour l'amélioration de la concession familiale. Un ouvrier l'a utilisé pour payer l'enregistrement du titre foncier (200 000 F CFA environ) d'un terrain familial, un autre pour s'équiper en mobilier. Trois l'ont en partie utilisé à d'autres fins qu'immobilières (frais de santé, scolarité ou funérailles). La plupart d'entre eux a investi à Lomé (4 au village). Le prêt intervient moins souvent dans l'achat du terrain, car on a pu en hériter (6/19). Une fois le terrain (400 à 600 m<sup>2</sup>) acquis, il faut compter le plus souvent deux années avant le début de la construction d'une maison de 3-4 pièces "en dur". L'achèvement sera beaucoup plus long, au moins 4 ans. D'ailleurs on en habitera auparavant déjà une partie. Le prêt n'est

*(11) L'enquête sur les prêts bancaires a pu être approfondie auprès de 28 ouvriers.*

utilisé que pour une partie de la construction ou bien, mais plus rarement, son équipement en confort (électricité, eau, fosse septique). Si le prix du terrain est connu, celui de la construction l'est beaucoup moins, vues la durée et la diversité des sources de financement. Il n'est pas envisagé de construire dans la concession pour louer (mais il s'agit de prêts récents et de constructions pas toujours achevées). Le prêt n'est donc pas vraiment déterminant dans le processus d'accès à la propriété.

Pour revenir sur la distinction entre Lomé et Agoényivé, il apparaît que les propriétaires de l'ancien village sont deux fois moins nombreux à avoir recours au prêt que ceux de Lomé, alors que l'on a vu que leurs salaires sont en majorité inférieurs.

Des études de cas plus précis vont mieux mettre en évidence le champ sous-jacent à ces stratégies, en fonction des itinéraires professionnels et résidentiels de quelques ouvriers.

Kodjo F., âgé de 48 ans, est opérateur-machine dans la salle d'em-bouteillage. Il a été recruté en 1966 et est en catégorie 6B. Il est membre d'un lignage Ewé (Bé) dont l'ancêtre migra de Bé à Amoutivé (fin XIX<sup>e</sup> siècle). Son père, Kokou, vivait avec ses deux frères dans la concession familiale mais il est parti travailler au Ghana (où est né Kodjo).

Dans les années 40, il a adressé à l'un de ses frères l'argent nécessaire à l'achat d'un terrain de 400 m<sup>2</sup>, situé également à Amoutivé, à environ 200 mètres de la maison familiale. Une maison y fut construite et louée. Puis Kokou est rentré pour succéder à son père comme chef de famille. En 1956, Kodjo quitte Lomé pour Abidjan et y travaille durant 3 ans. A son retour, il habite la concession familiale devenue de plus en plus dense. Avec l'aide de son cousin patrilatéral Kondo, devenu chef de famille après la mort de Kokou, Kodjo acquiert à son nom la concession achetée par son père (l'acte de vente auprès du chef d'Amoutivé n'étant régularisé qu'en 1975). Il fait construire quelques pièces par un parent maçon à l'aide de tontines puis d'un prêt. Il vient y habiter en 1975. Puis des boutiques sont construites sur la rue par les commerçants eux-mêmes, ce qui les dispense, jusqu'à présent, de loyer. En 1977 il creuse le puits et en 1980, avec un nouveau prêt, installe la fosse septique. En 1984 la maison occupée par un locataire depuis une quarantaine d'années est démolie. Kodjo envisage de construire en dur pour lui à la

place, avec un nouvel emprunt et la vente d'une cocoteraie qu'il a héritée de son père. Actuellement il vit avec sa mère, ses quatre épouses, 8 descendants directs, deux enfants du premier mariage de sa quatrième épouse, la nièce de sa première épouse.

On a donc là le cas d'un ouvrier, autochtone d'un des plus anciens quartiers de la ville, qui a pu devenir propriétaire en recourant à ses relations dans le lignage auquel il appartient. Celui-ci garde sa cohésion (incarnée par la référence effective à un chef de famille et à une "maison familiale") malgré une délocalisation dans le quartier et dans le reste de la ville (si l'on considère l'ensemble des descendants et non seulement le cas présenté ici).

Le cas suivant est comparable, professionnellement, mais le système résidentiel est plus large.

Yéton G., âgé de 52 ans, est également opérateur-machine dans la même salle d'embouteillage et de même catégorie, 6B. Il est né au Bénin près d'Abomey et appartient à l'ethnie mahi. Son père était le chef du village qu'il avait fondé. De 1950 à 1964, Yéton a travaillé en Côte d'Ivoire. Après une année passée au Bénin, il vient à Lomé, travaille à la SOCOPAO puis est embauché à la Brasserie. Il habite d'abord chez un parent paternel (fils d'un cousin patrilatéral de Yéton ; plus âgé que ce dernier, il appelle Yéton "dakpévi" : "oncle paternel"). Ce parent était employé du chemin de fer togolais (maintenant à la retraite, il est reparti au Bénin) et habitait dans le quartier Pa de Souza. Yéton est resté chez lui pendant un an et demi. Après avoir épousé une femme venue de son village d'origine (mariage organisé par son parent logeur), il s'installe comme locataire à Gbadago : deux ans dans une première concession puis seize ans dans une seconde où il paie un loyer de 9 600 francs CFA par mois (en 1983). En 1967, il touche une indemnité de licenciement de son emploi en Côte d'Ivoire, qu'il investit d'abord dans l'achat d'un taxi, puis réutilise pour l'acquisition d'un terrain qu'il opère en 1969 avec l'aide de l'épouse (commerçante) de son parent logeur de Pa de Souza. Si le lot (600 m<sup>2</sup>), situé à Hedzranéwé, est acheté à son nom, il le partage en deux, sa parente ayant pris à sa charge plus de la moitié du prix. Il lui rembourse peu à peu cette avance. Puis en 1970 il entame la construction de neuf pièces en dur, toujours soutenu par sa parente. En 1981, à l'aide d'un prêt cautionné par la B.B., il couvre 4 pièces qu'il vient habiter avec ses deux épouses et neuf enfants (deux

sont au Bénin). Il n'y a ni eau, ni électricité mais des w.c avec fosse septique. Il envisage de prendre un prêt pour finir, avant sa retraite, la couverture de sa maison, dans laquelle il pourra mettre le salon qui se trouve chez son cousin. A Pâques de cette année, il devait aller au village pour la question de la succession du chef de famille, fonction à laquelle il peut prétendre.

Comme la plupart des migrants de Lomé, il a acquis un terrain sur le front d'urbanisation grâce à son réseau familial, bien que celui-ci soit distendu.

Enfin, afin de mieux comprendre ce qui différencie le groupe de propriétaires d'Agoényivé de ceux de Lomé, nous allons considérer leur stratégie non plus individuellement mais collectivement. C'est qu'une autre logique intervient ici, celle du recrutement.

De toute évidence, il a été plus facile aux propriétaires d'Agoényivé qu'à ceux de Lomé de devenir propriétaires, puisqu'ils ont pu bénéficier de terrains familiaux, ou de terrains ruraux bien moins chers, ont construit assez souvent en semi-dur, ont d'autres revenus que salariaux (agricoles). S'ils se distinguent des autres propriétaires d'Agoényivé, c'est dans leur localisation par quartiers. En effet 70 % d'entre eux habitent à Humbi (pour 31 %) et aucun à Nyivémé (pour 24 %). Humbi et Nyivémé sont des quartiers tout à fait comparables, si ce n'est que le premier est celui du lignage dont sont issus depuis plusieurs générations les chefs d'Agoényivé. Or le dernier chef, destitué en 83 après trente ans de pouvoir, a joué un rôle décisif aussi bien au niveau de l'emploi que du foncier dans la trajectoire de ce groupe (membres du lignage et alliés). En effet, la Brasserie s'est installée sur un terrain qui lui fut attribué par l'Etat après négociations auprès du chef, lequel a fait embaucher 24 parents et alliés (ils sont aujourd'hui 17). La plupart, faiblement scolarisés sont restés dans les catégories 3-4, mais ont pu rester dans l'entreprise malgré quelques réticences de la Direction (à cause de leur manque d'efficacité professionnelle. Néanmoins l'un d'entre eux, alors que la pression foncière devenait de plus en plus forte sur Agoényivé, sous le couvert du chef, a voulu jouer le jeu de la spéculation : la forêt sacrée a été lotie et sur le point d'être vendue ! Opération qui a pu être le prétexte à une intervention de l'Etat (dont la politique urbaine s'exerce "au coup par coup") face à une situation locale devenue des plus vives. Ainsi le chef d'Agoényivé

(et du lignage fondateur d'Humbi) a-t-il été destitué et remplacé par l'ancien représentant des ressortissants d'Agoényivé à Lomé, au passé de "technocrate".

Dans un contexte où ni l'entreprise, ni l'Etat n'interviennent dans la question du logement des travailleurs, on a pu identifier des pratiques et stratégies résidentielles dispersées. Le plus souvent fortement assimilables à celles qui président à Lomé, la gestion de réseaux familiaux ou claniques contribue à celle de leur espace habité.

## CONCLUSION

La description des politiques d'entreprise concernant le logement des travailleurs éclaire leurs rapports avec les politiques urbaines.

Dans le cas de l'usine ALUCAM, l'existence de la cité ouvrière s'intègre dans une politique d'occupation de l'espace supportée par un projet social clair, celui de constituer autour de la production automatisée et de la haute technicité de l'entreprise une "classe ouvrière" correspondant à l'archétype fordien et occidental : disciplinée (dans et hors de l'entreprise), stable, consommatrice de produits manufacturés rendant le salaire indispensable (l'usage du crédit renforce la dépendance vis-à-vis du salaire), vivant dans un cadre séparé de la souche familiale et propice à donner le sentiment d'"appartenir" à l'entreprise comme ensemble social autant qu'économique. Cette gestion volontaire par l'entreprise du domaine hors travail de ses salariés prend la forme d'une politique urbaine : aménagement de l'espace, normes d'habitat, organisation en "quartier", etc... Ne peut-on inverser le propos et dire que toute politique urbaine est une "politique des modes de vie" et contient, mais le plus souvent implicitement, la référence à un modèle social ?

Certains faits et chiffres attestent d'une efficacité partielle de cette politique de domination de l'entreprise : la participation aux activités sportives et sociales liées à l'appartenance à tel ou tel service ou atelier ou à la cité, l'application du règlement concernant la composition des menages dans le tiers des logements.

Cependant, si l'on considère l'ensemble de la cité et les régularités statistiques les plus nettes, les résultats sont inverses. Dans la plupart des cas, l'usage par les salariés du "haut salaire", des "réali-

sations sociales" de l'entreprise et du logement en cité, s'insère dans un ensemble de pratiques qui améliorent leur statut au sein du système familial auquel ils appartiennent. Cet usage, en entretenant des alternatives -notamment résidentielles- hors du salariat, représente un détournement de la politique de l'entreprise. Il révèle, indirectement, le poids des identités non professionnelles tel qu'il se manifeste, mais cette fois directement, dans le cas de la Brasserie du Bénin de Lomé.

Dans le cas loméen, l'absence de politique de logement de l'entreprise est certainement un effet de l'absence d'intervention de l'Etat en matière de logement économique, mais elle est aussi à re-situer par rapport aux conditions de la production de l'entreprise : relativement peu d'emplois qualifiés (environ 15 % d'ouvriers professionnels), nombreuse main d'oeuvre formée plus ou moins rapidement sur le tas et, dans l'ensemble, facilement interchangeable sur le plan technique (manoeuvres et opérateurs-machine). Les salaires sont relativement moins élevés à la Brasserie du Bénin de Lomé qu'à ALUCAM. Autour d'un "noyau d'anciens", ouvriers des débuts de la Brasserie (le tiers de la main d'oeuvre actuelle a été recruté au cours des cinq premières années d'existence de l'entreprise, entre 1966 et 1970), une main d'oeuvre plus jeune et plus récente (la moitié des salariés a été recrutée entre 1978 et 1981) est puisée parmi les nombreux jeunes descolarisés demandeurs d'emploi et manoeuvres occasionnels. Enfin la discipline est un élément quasi "technique" du travail à la chaîne, inhérente à l'organisation taylorienne du travail et relativement indifférente à la vie hors travail des salariés .

Il apparaît donc nettement, en l'absence d'une politique de logement de l'entreprise et en relation avec un fort clivage travail/hors travail, que la gestion des problèmes fonciers et résidentiels des salariés est un élément des pratiques lignagères. Les stratégies concernant la résidence (et qui n'apparaissent sous leur forme accomplie que dans le cas des propriétaires) se définissent, particulièrement parmi les autochtones de Lomé, dans le cadre lignager (ainsi, l'acquisition d'une nouvelle propriété peut correspondre à une segmentation de lignage). Le salaire et éventuellement le prêt bancaire cautionné par l'entreprise, c'est-à-dire les avantages liés au statut de salarié apparaissent comme les moyens de ces stratégies dispersées et familiales.

## BIBLIOGRAPHIE

AGIER,M., COPANS,J., MORICE,A., "Usines, familles et ouvriers au Cameroun. Pour une anthropologie de la sujétion et des résistances ouvrières", in "Les classes ouvrières d'Afrique Noire", Karthala, 1986.

AGIER,M., LULLE,T., "Eléments d'anthropologie des lieux de travail. Le cas d'une brasserie au Togo", in "Anthropologie et sociétés", vol. 10, I, 1986.

LE BRIS,E., MARIE,A., OSMONT,A., SINOU,A., "Résidence, stratégies, parenté dans les villes africaines", in "Les Annales de la Recherche urbaine", n°25, 1984.

SCHWARTZ,A., "L'entreprise industrielle togolaise en 1980 . Un contre-plaidoyer pour une industrialisation de l'Afrique à l'échelle nationale", in "Entreprises et entrepreneurs en Afrique, XIXe et XXe siècles", C.COQUERY-VIDROVITCH, 1983.

Agier Michel, Lulle T. (1987)

Les entreprises et la question du logement : le cas d'Alucam au Cameroun et de la brasserie du Bénin au Togo

In : Haumont N. (ed.), Marie Alain (ed.). Stratégies urbaines dans les pays en voie de développement : politiques et pratiques sociales en matière d'urbanisme et d'habitat

Paris : L'Harmattan, 205-227. (Villes et Entreprises)

Stratégies Urbaines dans les Pays en Voie de Développement : Colloque International, Paris (FRA), 1985/09/25-28

ISBN 2-85802-955-5