

**OFFICE DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE ET TECHNIQU
OUTRE-MER**

**REPUBLIQUE FEDERALE
DU CAMEROUN**

**MINISTERE DU PLAN
ET DU DEVELOPPEMENT**

**CENTRE ORSTOM
DE
YAOUNDE**

CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT DE LA THEICULTURE DANS LE GRASSFIELD

**ETUDE SOCIO-ECONOMIQUE DU COMPLEXE
AGRO-INDUSTRIEL THEICOLE DE NDU**

Samuel NDOUMBE-MANGA
Sociologue à l'ORSTOM

**ORSTOM B. P. 193 - YAOUNDE
24, Rue Bayard - Paris 8^e**

MINPD/ERA
B. P. 1046 Yaoundé

A V A N T - P R O P O S

Cette étude complète l'enquête sur l'environnement humain d'un projet théicole dans la région de Santa, Département de la MEZAM, réalisée sur le terrain du 25 Mai au 10 Juillet 1969.

Le but de l'enquête de Santa était de déterminer si la population locale est apte et disposée à adopter une nouvelle culture de rapport, en l'occurrence, la théiculture. Pour répondre à cette question, nous étions amenés à étudier cette population sous l'aspect tant quantitatif que qualitatif.

L'équipe interdisciplinaire chargée de ces travaux était composée de :

MM. Hans CARLE : Sociologue de l'Assistance Technique, Ministère du Plan et du Développement ;

Daniel AUDEBERT | Chargés des enquêtes agro-économiques

Protais OTABELA | à la Direction de l'Agriculture du Cameroun oriental ;

Robert LE ROUX : Agro-économiste de la Direction de l'Agriculture du Cameroun Occidental ;

Samuel NDOUMBE-MANGA : Sociologue, 2ème année d'élève à l'ORSTOM.

Le présent rapport, relatif au complexe agro-industriel théicole de NDU, ne devra donc pas être considéré comme un tout. Il est à incorporer dans le document final de l'étude de "factibilité" du site théicole de Santa, document dont la rédaction a été confiée à MM. AUDEBERT et CARLE.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

Chapitre I

(Présentation du Village de Ndu et
(du Département de Ndanga & Mantung)

A. 1. <u>Aspect géographique</u>	3
2. <u>Voies de communication</u>	3
3. <u>Climat et Végétation</u>	4
B. <u>Répartition ethnique et historique du peuplement</u>	5
C. <u>Aspects démographiques, économiques et sociaux</u>	8

Chapitre II.

(L'Enquête au Tea Estate)

A. <u>Méthode d'enquête</u>	19
B. <u>Implantation du complexe plantation-usine et son évolution</u>	20
C. <u>Structure de la Population des Travailleurs du Tea Estate</u>	25
x 1 - Répartition par groupes d'âge	25
2 - Origine ethnique	26
3 - état matrimonial	28
4 - Degré d'instruction	29
D. <u>Le Recrutement des Travailleurs - Rémunération et Primes Diverses</u>	30
E. <u>Mode de Vie des Travailleurs</u>	35
1. Logement	35
2. Conditions d'existence	37
F. <u>Perception de l'Estate par les Travailleurs</u>	41
G. <u>Mobilité des Travailleurs et Problème de l'absentéisme</u>	41
H. <u>Attitude des Travailleurs vis-à-vis de l'éventuel projet</u> de plantations familiales de théiers	43

Chapitre III

(L'Enquête auprès des Chefs de Famille)
(dans le milieu villageois entourant le)
(Tea Estate)

A. Présentation du Milieu villageois qui entoure l'Estate 46
 1 - le Chef de Ndu 46
 2 - L'Administration traditionnelle et l'Organisation politique
 3 - Système foncier. 50

B. Méthode d'enquête 51

C. Etude de la Population interrogée 54
 1 - Répartition par groupes d'âge 54
 2 - Sexe et Origine ethnique 55
 3 - Etat matrimonial 55
 4 - Degré d'instruction 57

D. Mode de vie dans le Village 57
 1 - Logement 57
 2 - Division du Travail 59
 3 - Revenu moyen d'un chef de famille. 61

E. Attitude des chefs de famille dans le village vis-à-vis d'un éventuel projet de plantations familiales de théiers 61

x x
 x

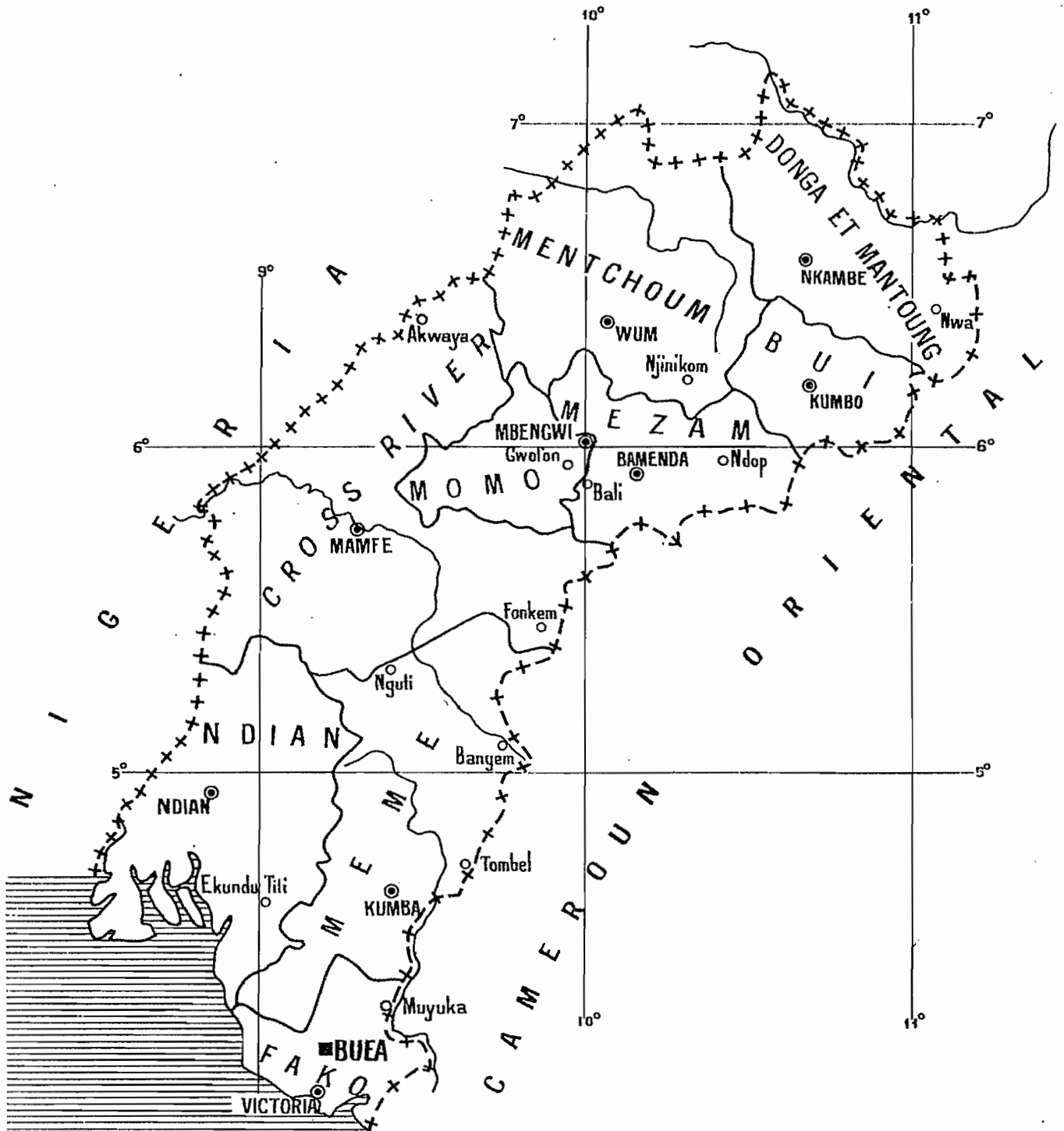
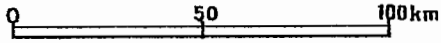
CONCLUSION : 64

ANNEXES : - I. Questionnaire passé à la Direction locale de l'Estate 69

ANNEXES : - II. Questionnaire passé aux travailleurs Camerounais de l'Estate 76

BIBLIOGRAPHIE 81

Echelle 1/2000 000



LE CAMEROUN OCCIDENTAL

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

Le Gouvernement de la République Fédérale du Cameroun a arrêté un programme de développement de la théiculture sur les hauts plateaux de l'Ouest, région d'altitude (1.500 à 2.200 m), qui est reconnue propice par plusieurs experts, à la production d'un thé de bonne qualité.

L'inscription de ce programme dans le deuxième plan quinquennal répond au souci du Gouvernement de diversifier la production agricole, afin de rendre l'économie nationale moins vulnérable.

Plusieurs missions se sont rendues au Cameroun pour la localisation des sites les plus favorables. Citons les missions :

- EDEN	1956
- PASQUIER	1958
- HAWKINS ET BRUNT	1962/1964
- ARCHIBALD	1963
- SWYNNERTON, BALDWIN ET COX	1964
- LHOMME-DESAGES	1964
- GUINARD	1968.

Actuellement, trois zones sont définitivement retenues par le Gouvernement :

- DJUTTITSA | Cameroun Oriental
- MBOUDA |
- SANTA | Cameroun Occidental.

La réalisation de ce programme théicole demande le concours des sources de financement extérieures. Pour cela, le Gouvernement doit présenter aux organismes financiers internationaux un dossier complet sur le projet, avec des informations détaillées d'ordre :

- technique (pédologie, agronomie, climatologie, techniques d'exploitation....) ;
- économique (cash flow analysis) ;
- financier (besoins de financement par année, répartition du financement par sources et par années.....)

Une étude sur "l'environnement humain" devra compléter le dossier. Elle consiste essentiellement à évaluer le potentiel humain de la zone retenue, à décéler les attitudes de la population à l'égard du projet ainsi que les facteurs d'ordre sociologique qui pourraient être favorables ou défavorables à sa réalisation.

Pour le site de SANTA, la partie sociologique et agro-économique a été confiée à notre équipe et le rapport final est en préparation.

Il existe déjà une plantation de théiers sur les hauts plateaux de l'Ouest, à NDU, dans le Département de Ndonga et Mantung, créée en 1957 et qui appartient à une compagnie privée anglaise.

Etant donné les similitudes des milieux physique et humain entre SANTA et NDU, il a été décidé de faire une étude sur la plantation de théiers de NDU ainsi qu'auprès de la population de ce village, pour connaître la réaction des individus d'un milieu traditionnel, et encore fermé, à l'implantation d'une entreprise moderne. Les conclusions de cette étude, pourront nous aider à mieux appréhender les problèmes humains qui se poseront pour la réalisation du projet à SANTA.

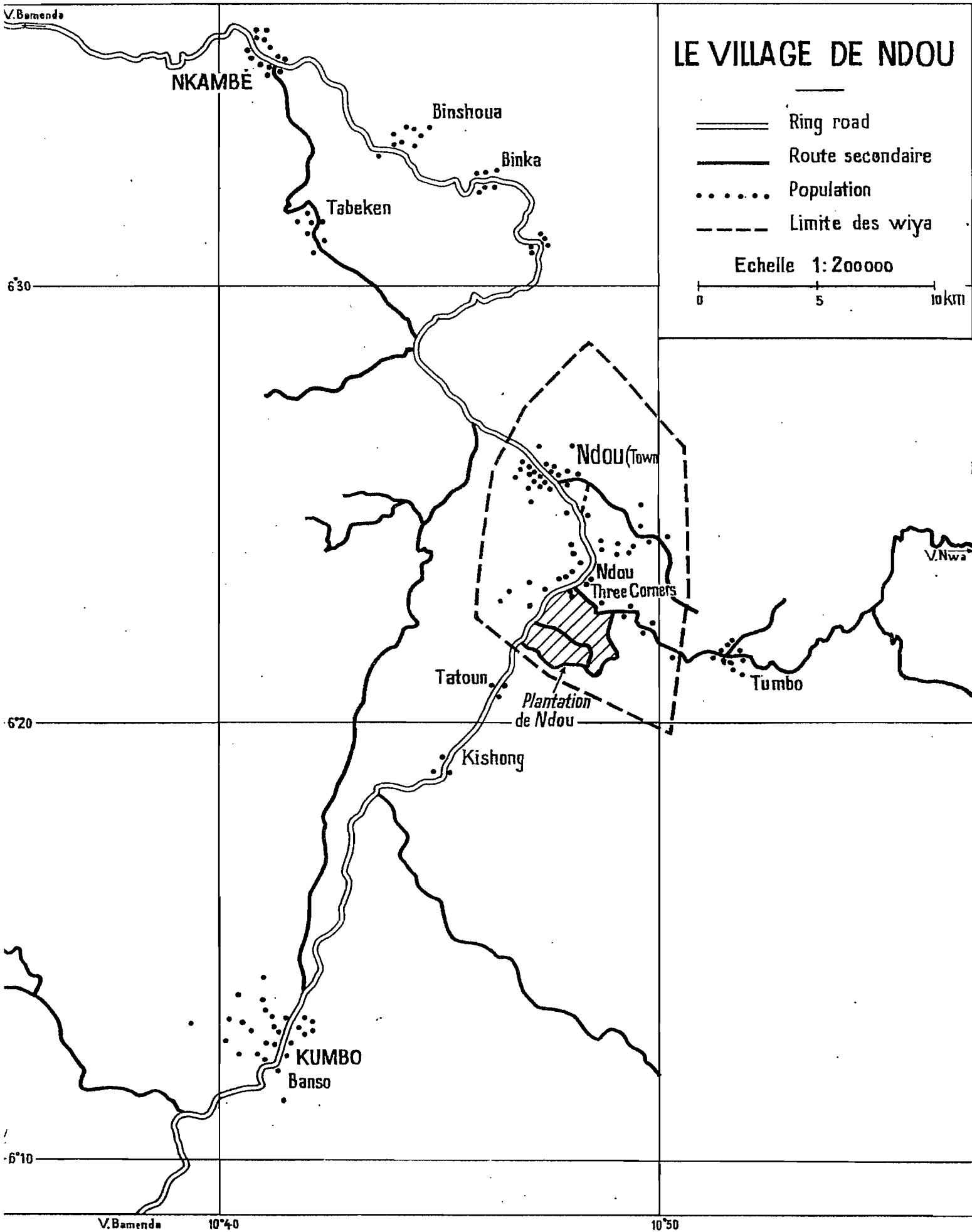
Le travail de NDU m'a été confié, dans le but de perfectionner ma technique d'investigation après les cours théoriques à Paris et un travail pratique collectif sur le terrain à SANTA.

Le présent rapport concerne donc uniquement le "NDU Tea Estate" (plantation de thé de NDU), la rédaction du rapport de SANTA ayant été confiée à MM. AUDEBERT et CARLE.

L'enquête de NDU s'est déroulée du 15 Juillet au 20 Novembre 1969, pendant la saison des pluies et dans des conditions extrêmement difficiles. Le très mauvais état des routes à ce moment rendait chaque déplacement périlleux.

Le concours des autorités départementales et communales, ainsi que celui de l'administration locale du "NDU Tea Estate" nous a été très appréciable.

Nous prions le Préfet de NDONGA et Mantung, le Sous-Préfet de Nkambé, les Chefs des Services départementaux et communaux, le Manager et l'Assistant Manager du "NDU Tea Estate", les autorités politiques et coutumières, en particulier les "Fons" (Chefs supérieurs) de Nkambé et de NDU, de bien vouloir accepter nos sincères remerciements.



CAHPITRE IPRESENTATION DU VILLAGE DE NDU ET DU DEPARTEMENT DE
NDONGA ET MANTUNGA. 1. - ASPECT GEOGRAPHIQUE

Le village de NDU est situé dans le Département de NDONGA et MANTUNG, à 45 kilomètres du Chef-lieu NKAMBE, et à 130 kilomètres de BAMENDA, le plus important centre urbain du "Grassfield" au Cameroun Occidental. La ville de BUEA, capitale du Cameroun Occidental, se trouve à 300 kilomètres de NDU à vol d'oiseau. Cette distance augmente d'environ 200 kilomètres en suivant la route principale qui relie le Nord et le Sud du Cameroun Occidental en passant par Bafoussam, Nkongsamba et Douala au Cameroun Oriental. Les ports de Douala et Victoria sont à plus de 500 kilomètres de NDU.

Ce village s'étend sur une dizaine de kilomètres depuis la limite avec le Département de Bui, sur un plateau accidenté, entièrement déforesté et couvert d'herbes, paysage caractéristique de la région d'où son appellation "Grassfield", pays d'herbage.

La population de NDU s'est concentrée à "NDU-TOWN", ville de NDU, située à 2.100 mètres d'altitude.

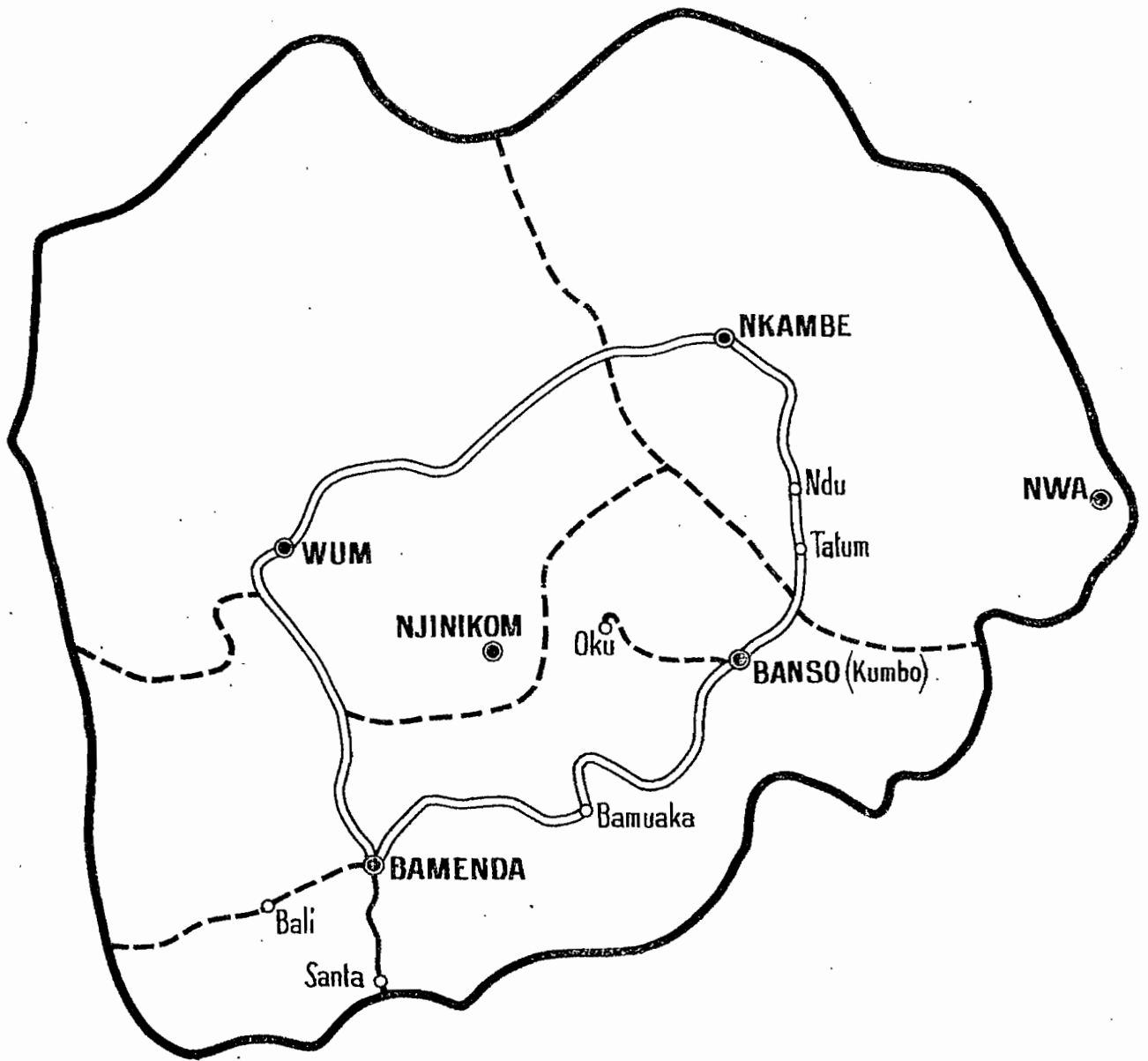
Aucun cours d'eau important ne traverse NDU, mais denombrcux ruisseaux arrosent la plupart des vallées.

2. - VOIES DE COMMUNICATION :

Les voies de communication sont peu développées. La seule route principale, la "Ring Road", part de Bamenda, Département de la MEZAM, dessert les Départements de BUI, de NDONGA et MANTUNG et la METCHUM, en traversant leurs Chefs-lieux respectifs, KUMBO, NKAMBE et WUM, avant de se refermer sur elle-même à BAMENDA. Cette route traverse également le village de NDU dans le sens Sud-Ouest Nord-Ouest, ce qui est un avantage appréciable sur le plan économique, par rapport aux villages éloignés de cet axe.

La circulation sur la "Ring Road" est normale pendant la saison sèche, entre BAMEBDA et NKAMBE. Mais la situation se détériore rapidement avec l'arrivée des grandes pluies du mois de Juillet, jusqu'à la mi-Novembre. Il y a eu des années, où le village de NDU et tout le Département de NDONGA -

RING ROAD



Nord du Cameroun Occidental
(grass field)

et MANTUNG sont restés coupés des autres parties du territoire, pendant près de deux mois. Des efforts entrepris pour l'entretien des routes, depuis la réunification des deux Cameroun en 1961, tendent à éviter de telles coupures des voies carrossables, qui paralysent les activités économiques déjà réduites.

Une piste secondaire, d'accès difficile, part de "NDU THREE CORNERS" vers la district de NWA, on desservent "TUMBAW", important village au Sud-Est. Une autre piste moins importante part de "NDU TOWN" vers quelques quartiers périphériques.

Ce réseau routier peu dense, oblige les individus à se déplacer le plus souvent à pied, l'emploi du cheval restant encore limité à quelques Borrros (1).

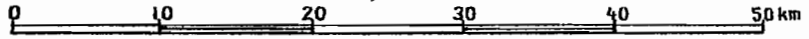
3) CLIMAT ET VEGETATION :

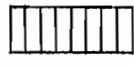
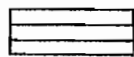
Le climat de NDU est très agréable. Il existe une saison sèche (novembre-avril) et une saison de pluies (mai-octobre) de longueurs à peu près égale, mais les nuits sont toujours fraîches, quelle que soit la saison. La température moyenne annuelle est de 15° centigrade et la hauteur des précipitations se situe aux environs de 2.000 m/m.

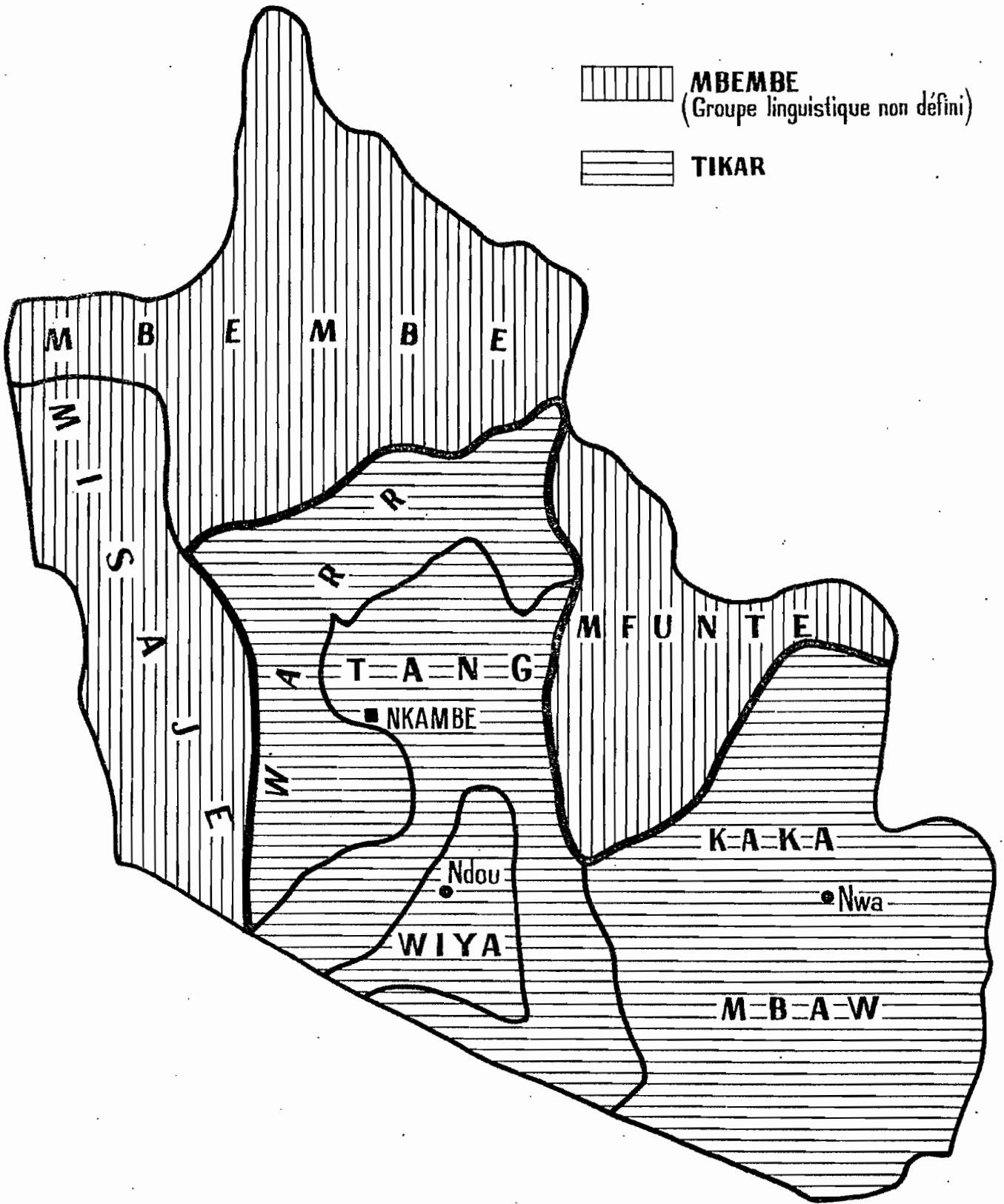
La végétation se caractérise par la présence du palmier raphia dans les vallées, et des bambous sur les hauteurs. Le sol est tapissé de graminées, de fougères courtes et de fougères arborescentes, le tout donnant l'aspect d'une savane d'origine relativement récente.

(1) Le terme Borrros est couramment employé pour désigner les éleveurs nomades Foulbés (ou Fulani), venus du Nord-Cameroun au début du 20ème siècle.

Echelle 1/500 000



-  **MBEMBE**
(Groupe linguistique non défini)
-  **TIKAR**



GROUPES ETHNIQUES DU DÉPARTEMENT DE NDONGA
ET MANTUNG

B./ - REPARTITION ETHNIQUE ET HISTORIQUE DU PEUPEMENT

Le peuplement de NDU, relativement récent, remonte à la fin du 18ème siècle ou au début du 19ème. La population se réclame d'origine "Tikar" (1), ainsi que la plupart des habitants du Département de Ndonga et Mantung à l'exception du groupe communément appelé "Mbembé", qui se compose en réalité de trois sous-groupes - Mbembé, Misajé et Mfunté, dont l'origine n'a pu être déterminée jusqu'à présent.

En dehors du groupe "Mbembé" quatre clans Tikar se partagent le reste du Département.

- Les Wiya (auquel appartient le village de NDU)
- Les Tang
- Les Warr
- Les Mbaw (également appelés Yamba ou Kaka)

Selon le Dr. JEFFREYS (2), auteur d'un livre sur les Wiya, les quatre clans ci-dessus seraient venus de Kimi, au Sud de la plaine Tikar. Quelques personnes âgées du village se disent originaires de Banyo, ville située à 90 kilomètres au Nord de Kimi, toujours dans la plaine Tikar.

La réalité semble être un mouvement migratoire général, qui a touché la quasi totalité des groupes ethniques de la plaine Tikar, sous la pression des guerriers Foulbés venus du Nigéria vers la fin du 18ème siècle et qui avaient déjà occupé une grande partie du Nord du Cameroun Oriental. Leur descente vers le Sud de l'Adamaoua entraîna le départ des populations qui refusaient de soumettre à eux. Les Tikar, en particulier, auraient fui vers la région Bamoun et vers le Nord du Cameroun Occidental.

(1) Le terme "Tikar" désigne les groupes ethniques qui occupent la plaine dite Tikar, au Nord de la région Bamoun, et le long de la frontière du Cameroun et du Nigéria, au Sud-Est du plateau de l'Adamaoua.

(2) Le Dr. M.D.W. JEFFREYS était pendant plusieurs années Préfet au Cameroun Occidental. Il a établi les limites territoriales des divers groupes ethniques entre 1940 et 1944. C'est au cours de ce travail qu'il s'est particulièrement intéressé aux Wiya d'où son livre "The Wiya tribe" édité à l'Université de Johannesburg en 1963 où il était "Senior Lecturer in Social Anthropology".

On rattache également à l'éthnie Tikar les groupes constituant les chefferies suivantes :

- NSAW
- NDOP
- BAFUT
- KOM
- FUNGOM
- BUM
- NSUNGLI

Toutes ces chefferies se trouvent dans le Grassfield du Cameroun Occidental. Elles sont indépendantes les unes des autres, mais les "vieux" reconnaissent encore leur commune origine "Tikar".

Selon le Docteur M.D.W. JEFFREYS, renseigné par le "Ndimbia" (1), douze Chefs ont guidé le peuple Wiya de NDU, depuis son départ de la plaine Tikar jusqu'à nos jours. Ces chefs sont :

- | | |
|----------------|---------------|
| 1 - NYIKUNJI | - 7 - MFOLOWA |
| 2 - TOWIJI | 8 - NONEBIT |
| 3 - MFOKOTU | 9 - MFOBURI |
| 4 - MFOSISIMBE | 10 - MFORAMBO |
| 5 - YAMUSSI | 11 - M F U |
| 6 - MFONF INGO | 12 - MFORMI |

Les Wiya et les Yamba sont venus de Kimi sous la conduite de Nyikunji (chef Wiya) et de Nsa (chef Yamba). La première étape de leur voyage était à NE ou Ndipnée, dans la plaine de Mbaw, district de Nwa. Nsa décida d'y rester et fonda ce qu'on appelle aujourd'hui le village de Mbirigo ou Mbiripka. Nyikunji, incommodé par la chaleur, continua sa route avec les autres petits chefs de sa suite jusqu'à "Konshep" où il s'installa, au Nord-Ouest de l'actuel NDU ; il y mourut d'ailleurs, ainsi que son successeur, le chef (ou Fon) Towiji.

Mfokotu, successeur de Towiji, continua la migration, mais le groupe se scinda en plusieurs fractions. Avant le départ de Konshep, Mfokotu prit soin de laisser deux "Tanta" (deux grands chefs de famille) sur place, pour veiller sur les tombes de leurs ancêtres. Quelques familles allèrent coloniser d'autres lieux, les plus connus aujourd'hui étant Ntem, Rom, Ngom et Luh.

Mfokotu choisit de s'installer à Mantung et l'histoire du village actuel de NDU commence avec cette installation.

(1) "Ndimbia" est un nom de fonction qui désigne le porte-parole du Fon (chef supérieur). L'actuel Ndimbia que nous avons rencontré nous-mêmes est également celui qui informa le Dr. JEFFREYS au cours de ces investigations.

L'action la plus marquante du chef Mfokotu pour son nouveau village fut la création du "Ntasim market", l'actuel marché de Ndu, qui est le plus ancien marché du Département, le second étant celui de Nkambé, chef-lieu du Ndonga et Mantung. Mfokotu mourut à Mantung où il fut enterré, ainsi que cinq autres chefs qui lui succédèrent. Le règne de Mfoburi, coïncida avec la période où les relations entre les Wiya de NDU et les NSO (au Sud de NDU) étaient très tendues. Le chef Nonebit, prédécesseur de Mfoburi, préféra déplacer sa résidence de Mantung, emplacement plus proche de la frontière NSO que l'actuelle chefferie un peu plus à l'intérieur du village, au lieu dit "Ndipsi". Les Européens transformèrent "Ndipsi" en Ndu.

Le chef Mforambo, successeur de Mfoburi, se trouva aux prises avec les envahisseurs Fulani venus de Yola (au Nigéria) et du Cameroun Oriental (Banyo et Ngaoundéré). Il fut finalement arrêté et amené comme otage à Banyo, laissant la chefferie au "Ndimbia" et à la mère du jeune Mfu, à qui revenait le trône. L'arrivée des Européens à la fin du 19ème siècle mit fin aux guerres tribales. Le jeune Mfu et l'actuel chef Mformi ont vécu moins de conflits que leurs prédécesseurs.

Aujourd'hui, les Wiya eux-mêmes sont divisés en trois chefferies indépendantes les unes des autres, il s'agit de :

- N D U
- KONSHEP
- L U H

On reconnaît cependant, sur le plan traditionnel, que le Chef de NDU est plus influent que les autres et on a souvent tendance à le considérer comme le Chef de tous les Wiya. Cette tendance se justifie bien, compte tenu de la brève histoire que nous venons de retracer. Les facteurs d'ordre démographique et économique nous permettront encore par la suite, de reconnaître que le village de NDU possède plus d'atouts que les autres.

C./ - ASPECTS DEMOGRAPHIQUES, ECONOMIQUES ET SOCIAUX

Pour la clarté de l'exposé et compte tenu de la population de chacun des trois villages Wiya, :

- N D U	16 962	habitants
- KONSHEP	1 283	-d°-
- L U H	1 052	-d°-

et de l'influence traditionnelle du Chef de NDU sur les autres, nous admettrons par la suite, l'assimilation des trois villages ci-dessus au seul village de NDU.

Nous disposons de trois chiffres de la population du Département de Ndonga et Mantung, chiffres obtenus respectivement par :

- le recensement exhaustif de 1953	: 84 592	habitants
- l'enquête démographique par sondage - INSEE 1964	102 100	hbts
- le recensement administratif de 1967	: 111 922	"

Etant donné que les conditions de la collecte des précédentes informations ont été différentes tant sur le plan méthodologique que matériel, on ne peut leur accorder qu'une valeur indicative.

La population estimée en 1964 est supérieure de 17 508 h à celle trouvée en 1953, ce qui donne un taux d'accroissement moyen annuel de 1,9 %

Entre 1964 et 1967 ce taux passe à 3,2 %, niveau supérieur à celui du Grassfield du Cameroun Occidental (2,3 %) pour la période 1953-1964 d'après les estimations de l'INSEE .

L'amélioration sensible du taux d'accroissement moyen de la population du Département de Ndonga et Mantung entre 1964 et 1967 incite à faire quelques observations.

Admettons comme hypothèse de travail, que les erreurs de toutes sortes commises au cours de l'enquête de 1964 et celles commises au cours de l'enquête de 1967 s'annulent. Dans ces conditions, la variation des taux d'accroissement (1,9 % et 3,2 %) peut être la manifestation d'un ou de plusieurs phénomènes internes au Département. Deux faits nous paraissent déterminants dans l'essai d'explication de l'évolution démographique entre ces deux périodes.

- a) - l'introduction des premiers soins médicaux,
- b) - la création des activités économiques, qui retiennent la population attirée jadis, soit par les plantations industrielles du Sud du Cameroun Occidental et celles du Cameroun Oriental, soit par les grands centres du Nigéria.

Depuis la réunification des deux États du Cameroun, de grands efforts ont été faits pour l'amélioration de la situation sanitaire. Les principales maladies qui affectaient la population sont activement combattues et la mortalité infantile a également été réduite grâce à l'installation de Centres sanitaires dans les villages où les femmes peuvent accoucher sous les soins d'un personnel qualifié.

Bien que ne disposant pas de dates précises d'ouverture des divers centres sanitaires et dispensaires dans le Département, il nous a été dit que leur installation remonte à moins d'une dizaine d'années. En considérant qu'il faut un certain temps, (quelques années), pour qu'une population dans un milieu traditionnel africain prenne l'habitude de se rendre à l'infirmerie et non chez le sorcier ou le guérisseur, nous pouvons admettre que la période 1964-1967 correspond à celle où les soins médicaux réguliers commençaient à produire leurs effets. Le tableau ci-dessous donne la répartition des centres sanitaires et des dispensaires dans le Département.

TABLEAU I

Répartition des Centres sanitaires et dispensaires dans le Département

Etablissements sanitaires (Lieu)	Hôpital	Centre sa nitaire	Dispensaire
Nkambé	1	-	-
Ndu	-	1	1
Mbot	-	1	-
Misajé	-	-	1
Nwa	-	-	1
Ngu	-	-	1
Mbom	1	-	-

NDU est le seul village à disposer d'un Centre sanitaire (groupe maternité et dispensaire) et d'un dispensaire privé indépendant. En plus, il est situé entre les deux grands hôpitaux de Kumbo (Ns₀) et de Nkambé, chef-lieu du Département. Trois centres sanitaires-Nkambé, Ndu et Mbot- sont installés dans le Wimum Council. Misajé (Akwebo Council) ne dispose que d'un seul dispensaire alors que le Nwa Council en compte trois : Nwa, Bom et Ngu.

Le second phénomène que nous analyserons est d'ordre économique - la création des activités qui retiennent la population.

L'activité économique de type moderne dans le Département de Ndonga et Mantung est surtout perceptible dans un village, celui de Ndu, depuis l'installation du tea estate en 1957.

Bénéficiant déjà du prestige de son chef coutumier, ainsi que de sa situation géographique/^{privilegiée} au bord de la Ring Road, le village de NDU exerce une grande attraction sur les populations des autres régions du département. L'augmentation - ou dans certains cas, la création - du pouvoir d'achat des habitants qui venaient à peine de connaître l'usage de la monnaie par le tea estate, a fait de NDU un pôle de développement où se créent nombre d'activités secondaires, conséquence d'une circulation monétaire régulière et croissante. Le tableau ci-dessous donne les dates d'ouverture des principaux établissements commerciaux et artisanaux à NDU, afin de mieux saisir l'importance du tea estate pour le développement économique de ce village.

T A B L E A U II

Date d'ouverture des établissements commerciaux
et artisanaux implantés à Ndu

ETABLISSEMENTS	NOMBRE	L I E U	DATE D'OUVERTURE
B A R S	1	Market square	1961
	1	-d°-	1963
	1	Three corners	1964
	2	Market square	1966
	1	-d°-	1968
T O T A L	7		
VENTES A EMPORTER (Boisson)	1	Market square	1961
	1	-d°-	1965
	1	Three corners	1966
	4	Market square	1968
	1	-d°-	1969
T O T A L	7		
BOUTIQUES	1	Three corners	1964
	2	Three corners et Market square	1965
	1	-d°-	1966
	6	-d°-	1967
	3	-d°-	1968
T O T A L	13		
BOULANGERIES	2	Market square	1964
	1	-d°-	1969
T O T A L	3		
T O T A L	2	Market square	1969
STUDIOS PHOTOS	2	Market square	1969
T O T A L	2	-d°-	1969
ATELIER PEINTURE	1	-d°-	1964
T O T A L	1		
ATELIER TAILLEUR HOMMES	1	-d°-	1965
T O T A L	1		
ATELIER TAILLEUR FEMMES	1	-d°-	1969
T O T A L	1		
REPARATEURS POSTES RADIO	1	-d°-	1968
T O T A L	1		
G A R A G E	1	-d°-	
T O T A L	1		
POMPE A ESSENCE	2	Tea Estate et Market Square	Très récemment
SALON COIFFURE BOUCHER ETC...			

Aucune activité commerciale n'est antérieure à 1961, soit quatre ans après la création de la plantation de théiers.

La période 1964-1967 qui marque, comme nous l'avons déjà vu, un nouvel essor démographique dans le Département, coïncide avec la période où les activités commerciales de Ndu s'intensifient :

- 10 boutiques sur les 13 qui existent ont été ouvertes entre 1964 et 1967 ainsi que quatre bars sur 7 et deux boulangeries sur trois (cf. tableau 2).

Le Tea Estate est la principale sources de revenus pour la population par le volume des sommes d'argent qu'il distribue sous forme de salaires. Mais il existe d'autres activités économiques non négligeables : l'élevage et récemment la culture du café arabica et du café robusta.

La quasi totalité du Grassfield du Cameroun Occidental est une zone propice à l'élevage. Cette activité a été introduite par les "Borroro", pasteurs nomades Fulani, venus des régions septentrionales (Nigéria et Cameroun Oriental) du début du 20e siècle. Le troupeau se compose de bovins et d'ovins. D'après les statistiques officielles, on dénombrait 80.000 têtes de bovins en 1967, contre 70.000 en 1968, cette réduction^{est} causée surtout par des épizooties qui déciment les troupeaux. Le Service Vétérinaire se préoccupe de ce problème dont les solutions ne sont pas toujours faciles étant donné le nomadisme des pasteurs. On élève également des chevaux, des chèvres et des moutons. Actuellement, il s'établit un courant commercial intéressant pour la race ovine contre les villages du Grassfield du Cameroun Occidental et les grands centres de Bafoussam, Nkongsamba, Douala, au Cameroun Oriental. Nous n'avons malheureusement aucune information sur le volume de ces échanges et les revenus qu'ils procurent.

La culture du café arabica sur les hauteurs et du café robusta dans les basses terres de Misajé et de la plaine de Mbaw a été progressivement adoptée par les habitants de Ndonga et Mantung au même moment que se créait le Tea Estate. Les premières récoltes ont été relativement satisfaisantes, mais la réduction continuelle des rendements d'une année sur l'autre pousse la population vers le découragement. Le manque de technicité et l'insuffisance de l'encadrement des agriculteurs, l'absence de crédit agricole et une commercialisation déficiente combinées aux effets de l'altitude (il gèle parfois à Ndu) expliquent cette dégradation de la situation. Le tonnage du café vendu par la coopérative de Nkambé est passé de 432.000 kgs en 1967 à 265.000 en 1968.

. L'argent distribué aux planteurs a suivi une décroissance semblable ; de 54 millions de francs en 1967, ils ont perçu moins de 30 millions de francs en 1968.

Tandis que les revenus de l'élevage et de l'agriculture sont distribués parmi toute la population du Département - dispersion moins favorable à une rapide croissance économique - les revenus du Tea Estate concernent pour plus de 60 % le seul village de Ndu, et leurs effets induits assurent à ce village un essor qui fait déjà de lui le principal centre économique du Département. Au cours des quatre dernières années, les sommes d'argent versées par la plantation sous forme de salaires ont été :

1966	30.478.780	Francs
1967	40.249.929	"
1968	48.829.884	"
1969	50.000.000	"

Il est à prévoir que ces dépenses sous forme de salaires croîtront encore dans les cinq années à venir car la direction à l'intention d'agrandir la plantation et l'usine. Nous reviendrons sur cette question dans les pages suivantes.

Le bref tableau de la situation économique actuelle du Département de Ndonga et Mantung que nous venons de présenter nous pousse à nous poser la question de savoir quel était le mode vie de ces populations avant l'introduction d'activités rémunératrices appréciables dans cette zone. Les entretiens que nous avons eus à Ndu, nous ont donné quelques éléments de réponse.

Avant les années 1960 et surtout avant les années 1950, l'argent était rare dans les villages, parfois même inconnu. En dehors du Centre administratif de Nkambé ou les fonctionnaires de la préfecture et de la Sous-préfecture étaient régulièrement rémunérés, le reste de la population vivait sans un réel souci d'argent. L'essentiel de l'activité économique visait à obtenir la nourriture et les échanges entre les villages, à l'occasion des marchés dont la périodicité était de 8 jours, se faisaient par troc. La monnaie circulait peu. En dehors des fonctionnaires, elle était réservée à la catégorie de personnes qui avaient voyagé au Nigéria, au Sud du Cameroun Occidental ou au Cameroun Oriental. L'habillement était de type traditionnel, fait de peau de bêtes et d'écorce d'arbre. Tous les déplacements se faisaient à pied, avec des bagages sur la tête, l'usage de l'âne répandu dans la plaine de Ndop par exemple, étant inconnu dans le Ndonga et Mantung. Les activités qui rapportaient

quelques francs étaient relatives à la production ou au transport sur la tête de la noix de cola, du Département vers les grands centres du Cameroun Oriental (dans l'Adamaoua) et du Nigéria (Yola). Pour les autres travaux et services quotidiens, le bénéficiaire offrait à boire ou à manger, selon les cas, à ceux qui les exécutaient. Souvent, les exécutants appartenaient soit à la même famille que le bénéficiaire, soit à une "Société" (1) ou on se rendait mutuellement service. L'entraide était une institution coutumière dont les manifestations sont encore observables de nos jours, à l'occasion de la récolte de maïs par exemple, de la récolte du café, de la construction d'une case, du défrichement d'un champ etc...

Ceux qui "avaient voyagé" et qui avaient rapporté de l'argent servaient d'exemple à une jeunesse dynamique, qui aspirait à d'autres horizons que le monde clos dans lequel elle était confinée.

Le mouvement migratoire s'est amorcé dans le Grassfield du Cameroun Occidental après la deuxième guerre mondiale. Ceux qui "partaient" trouvaient du travail dans les plantations industrielles du Sud ou dans celles du Cameroun Oriental.

Nous ne disposons pas de statistiques sur ce mouvement migratoire, mais, pour le Département du Ndonga et Mantung, le tableau de l'évolution de la population de 1953 à 1967 nous montre que le village de Ndu (groupe ethnique Wiya) exerce une grande attraction sur la population de tous les autres villages. On peut même supposer que les sorties du Département ont été sensiblement réduites depuis une dizaine d'années.

(1) "Société" : groupement traditionnel de quelques villageois qui se choisissent selon des critères bien définis : naissance, l'âge, statut social etc... Aujourd'hui ces regroupements évoluent et constituent dans certains cas des ébauches de coopératives agricoles dans quelques régions du Grassfield. Les membres cotisent parfois de l'argent qui leur est versé à tour de rôle, soit pour construire une case, soit pour doter une femme, soit pour payer la scolarité des enfants. Ils peuvent l'affecter à n'importe quel usage de leur choix.

T A B L E A U III

La population dans les communes du Ndonga et Mantung
de 1955 à 1967

Council- (communes)	Groupes Ethniques	Nbre de villages		Population en 1953	Population en 1967	Différen- ce des popula- tions	Taux d'accrois- sement %	
		1953	1967				En 14 ans	Annuel
WIMBUM	Wiya	3	3	9.897	19.297	9.422	95,4	6,8
	Tang	9	8	12.734	17.483	4.749	37,2	2,6
	Warr	11	10	13.374	21.435	8.060	60,2	4,3
				35.984	58.215	22.231	61,7	4,4
N W A	Yamba	17	17	17.167	19.352	2.185	12,7	0,9
	Mfunté	13	13	6.245	8.734	2.489	39,8	2,8
	Mbaw	11	11	3.238	4.186	948	29,5	2,1
				26.650	32.275	5.622	17,4	1,2
AKWETO	Mbembe	17	15	11.154	11.814	660	5,9	0,4
	Misajé	17	14	7.965	9.621	1.656	20,8	1,5
				11.119	21.435	2.316	12,11	0,8
TOTAL GENE- RAL DU DPT.			84.592	11.922	27.330	32,3	2,3	

Le taux d'accroissement annuel des villages ^{Wiya} (6,8 %), parmi lesquels le village de Ndu, est trois fois supérieur à celui de l'ensemble du Département. Il est suivi par le taux des villages Warr (4,3 %) sur le territoire desquels se trouve le Chef-Lieu Nkambé. Les villages Tang, moins privilégiés par rapport aux Wiya et aux Warr sur le plan économique et administratif suivent au 4ème rang dans cette classification, dernière les villages Mfunté, dans le Nwa Council, qui occupent le 3ème rang. De 1953 à 1967, les populations des trois Communes Wimum, Nwa et Akweto ont annuellement et respectivement augmenté de 4,4 %, 1,2 % et 0,8 % (accroissement naturel plus mouvement migratoire).

Il apparaît que les régions éloignées de l'axe routier principal (Ring Road) et des centres de Ndu et des Nkambé, tous deux dans le Wimum Council, se dépeuplent graduellement. Le cas de l'Akweto Council est même inquiétant avec son taux d'accroissement moyen de 0,8 %. Le village de Ndu, pôle de développement du Département, attire les populations des communes périphériques. Son influences s'exerce également sur les Biafrais, venus du Nigéria et qui s'adonnent aux activités commerciales dans le Grassfield. Le dynamisme de l'élément biafrais et son caractère entreprenant ayant trouvé un terrain favorable à Ndu, ont sans

doute contribué à l'extraordinaire développement de ce village au cours de la période 1965/1969.

Sur le plan scolaire, le Département de Ndonga et Mantung est relativement bien encadré par les Missions Protestante et Catholique. Il existe peu d'établissements scolaires publics. Parmi les écoles primaires du Département, 54 sont privées, 31 appartiennent aux missions protestantes et 20 à la Roman Catholic Mission. Le tableau ci-dessous nous renseigne sur les dates d'ouverture des écoles et leur distribution dans le Département.

T A B L E A U I V
Dates d'ouverture des Ecoles et leur répartition dans le Département

DATE D'OUVERTURE	NOMBRE D'ECOLES PAR COMMUNE		
	Wimbum Council (10 villages)	Nwa Council (11 villages)	Akweto Council (14 villages)
1933	1		
1939	2	1	
1942	3		
1943			
1945	1		
1946	1		2
1947	3	2	1
1948	2		
1949		1	
1954	1	2	3
1955	1	2	1
1956	1		
1957			1
1959			1
1960			2
1961		1	2
1962	2		3
1963			1
1964	4	3	
1965	1	1	1
1966		1	1
1967		3	1
1969	1		
?	1		
T O T A L	25	17	
Moyenne par vil- lage	2,5	1,5	1,3

La première école a été ouverte en Janvier 1933 dans le Wimbun Council, précisément à Ndu par la CBM (Cameroon Baptiste Mission), mais c'est en 1939 que commença la véritable scolarisation du Département par les Missions Protestantes et Catholique.

Actuellement, on dénombre 2, 5 écoles par village dans le Wimbun Council, contre 1,5 dans le Nwa Council et 1,3 dans l'Akweto Council.

Le village de Ndu occupe encore une place à part sur le plan de l'instruction. Il existe 3 écoles primaires sur son territoire, ainsi que le seul établissement secondaire de tout le Ndonga et Mantung : il s'agit d'un collège créé en 1963 par la CBM, et d'où les élèves sortent avec un diplôme équivalent au Brevet d'Etudes du Premier Cycle.

Voici la variation des effectifs des élèves de 1963
à 1969

Année	Nombre d'élèves	Nombre de classes
1963	63	1
1964	130	2
1965	180	3
1966	245	3
1967	290	4
1968	309	5
1969	272	-

Un certain nombre d'écoles coraniques dispensent l'enseignement de l'Islam dans le Département.

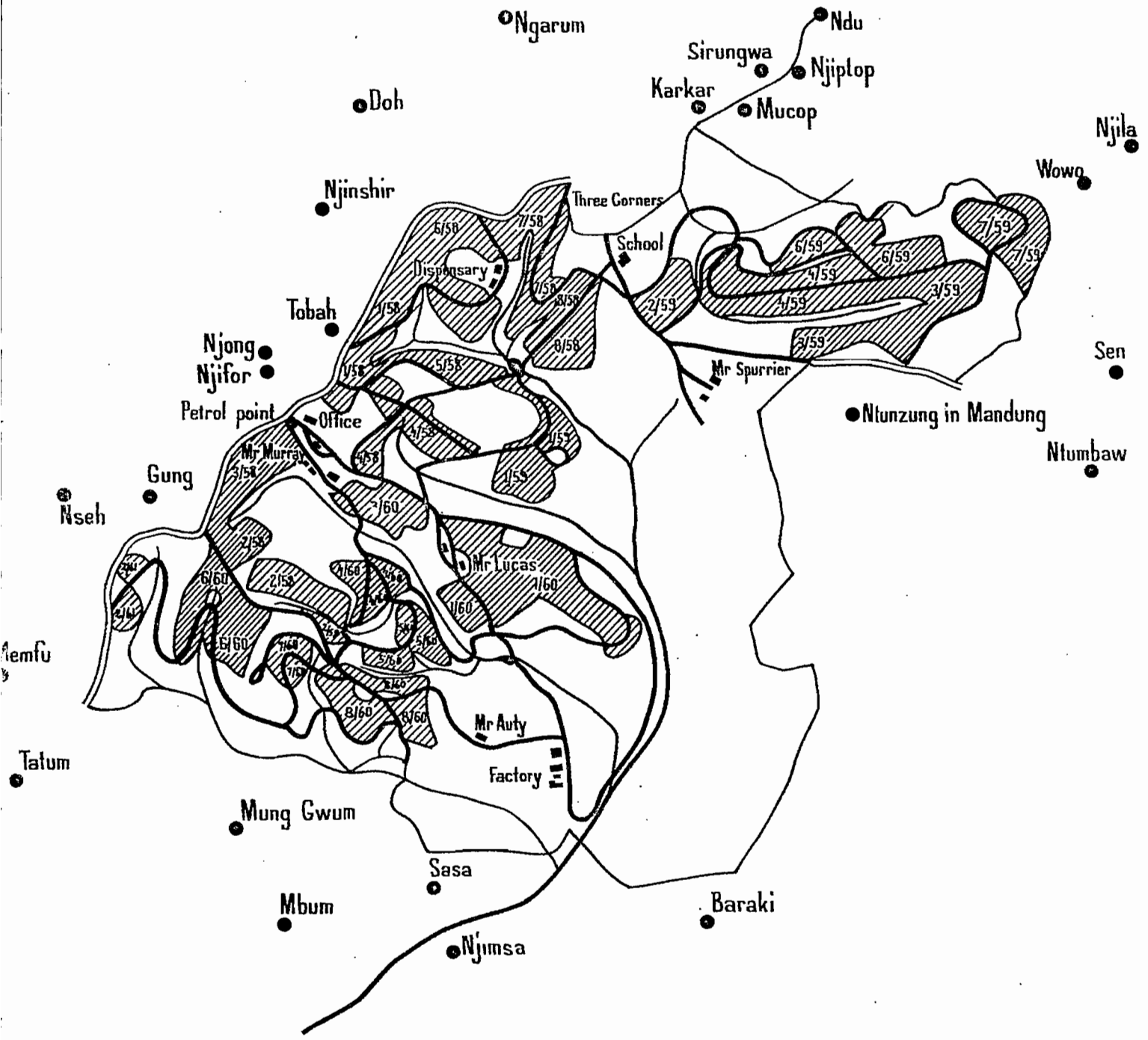
L'implantation de la religion chrétienne s'est faite à travers les écoles dont le but est "d'apprendre à lire et à écrire aux enfants, pour qu'ils puissent comprendre la bible et devenir de bons chrétiens"(1)




Nous avons présenté le village de Ndu et l'ensemble du département. L'importance du Tea Estate est incontestable dans le développement du Ndonga et Mantung. Nous essayerons de voir par la suite, comment cette unité de production moderne, composée d'une plantation de théiers et d'une usine de transformation des feuilles a été installée à NDU, quels sont ses problèmes et ses perspectives. Précisons que l'appellation de complexe agro-industrielle ou complexe plantation - usine généralement admise, découle de l'existence d'une usine de transformation au sein de la plantation.

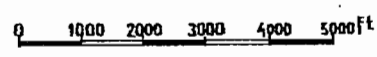
(1) Déclaration du Directeur de l'Ecole de la CBM de Ndu. L'influence chrétienne et musulmane est plus grande sur les jeunes qui ont été à l'Ecole que sur les adultes et les vieux qui comptent parmi eux, bon nombre d'anémistes.

TEA ESTATE

NDONGA AND MANTUNG DIVISION



-  Streams or rivers
-  Roads
-  Tea planted



C H A P I T R E II

L'ENQUETE AU TEA ESTATE

A - METHODE D'ENQUETE

Afin d'obtenir les informations détaillées sur le complexe agro-industriel théicole de NDU, nous nous sommes adressé à la Direction locale et aux travailleurs de la Compagnie. Un questionnaire a été remis à la Direction et nous avons complété les renseignements obtenus par des interviews des cadres européens, chargés des problèmes administratifs et techniques.

Après des travailleurs Camerounais, nous avons effectué une enquête par sondage aléatoire. Il existe un peu moins de 1.000 travailleurs camerounais au Tea Estate. Il est impossible d'avoir leur nombre exact car la tenue des registres de présence qui nous servaient de documents de base est défectueuse.

Les travailleurs ont été classés en plusieurs catégories selon le tableau ci-dessous :

T A L B E A U V

Classement des travailleurs par catégories et nombre de personnes enquêtées.

Catégorie	Effectif	Nombre de personnes enquêtées
Employés de Bureau et Divers	31	31
Chefs d'Equipe	40	40
Artisans	14	14
Gardiens de Nuit	6	6
Manoeuvres des champs	820	155
Manoeuvres d'usine et du Garage	69	13
Total	982	259

Les chiffres du précédent tableau ont été très difficiles à obtenir, les statistiques établies par la Direction étant incomplètes. Une mise à jour des registres s'impose si on veut avoir la situation exacte du personnel. Les changements sont fréquents d'une catégorie à une autre, à tel point que les doubles comptes et les omissions sont inévitables. Après un travail systématique de vérification des registres et un contrôle sur le terrain, nous avons estimé que les risques d'erreurs sont de l'ordre de 5 % dans l'établissement du nombre des travailleurs.

- les manoeuvres des champs ;
- les manoeuvres de l'usine et du garage ;
- autre personnel (employés de bureau, chefs d'équipes, personnel domestique, etc...).

Nous avons passé un questionnaire à la totalité des personnes de la Strate "autre personnel" et nous avons appliqué un taux de sondage de 1/5 aux manoeuvres des champs et de l'usine. L'enquête auprès des "autre personnel" a été facilitée par la faiblesse de leur effectif et ils ont été tous interrogés. Quant aux "manoeuvres", 10 d'entre eux étaient introuvables jusqu'au dernier jour de notre séjour à NDU, et nul ne sait s'ils sont renvoyés ou malades.

B - IMPLANTATION DU COMPLEXE PLANTATION-USINE ET SON EVOLUTION

Le complexe agro-industriel théicole de NDU a été créé à partir de 1957 par une compagnie privée britannique (The Estates and Agency Company Limited) également installée à CEYLAN et en INDE. Cette compagnie voulait cultiver le théier sur les hauts plateaux volcaniques (High Lava Plateau) d'une altitude comprise entre 1.000 et 2.200 mètres, région qui offre des conditions écologiques favorables à la théiculture.

Plusieurs sites avaient été localisés au départ, mais devant l'hostilité rencontrée auprès des chefs coutumiers des autres villages, le choix s'est définitivement fixé sur NDU. En effet, le chef de NDU, conseillé et encouragé par quelques personnes averties parmi lesquelles l'honorable NSAMET, Député local que nous avons rencontré, accepta que la Société s'installe sur ces terres pour 99 ans moyennant un loyer annuel de 600.000 Francs CFA - 1.600 ha de terrain furent ainsi cédés à "l'Estates and Agency Company Limited" dont 386 sont actuellement sous théiers.

Le matériel végétal utilisé pour la création de la plantation était fourni en partie par le Tolé Tea Estate, autre plantation industrielle de théiers installée au Sud du Cameroun Occidental et en partie par les pays producteurs de thé de l'Afrique de l'Est, en particulier le KENYA.

La plantation a été mise en place de 1957 à 1961 et l'usine mise en service en 1962. Le tableau VI nous renseigne sur l'évolution des superficies plantées de 1957 à 1961, ainsi que sur l'évolution de la production et celle du personnel.

La destruction des plantes en 1962 a été causée par la grande sécheresse des mois de Janvier et Février ainsi que par les gelées matinales connues à NDU au cours de la même période. Les écarts de températures sont parfois très importants entre le jour et la nuit, ce qui n'est pas très favorable à la croissance du théier. Ainsi, si l'altitude est une condition nécessaire pour la production d'un thé de bonne qualité, elle peut aussi être un facteur défavorable quand au rendement, lorsqu'elle dépasse certaines limites. Précisons que le NDU Tea Estate est à 2.100 mètres d'altitude. La plantation a subi une seconde perte moins importante en 1965 quand 8,4 hectares de théiers furent dévastés par le feu. Au total 79,4 hectares ont été détruits et il reste 386 hectares sous culture. Le niveau de pleine production a été atteint à partir de 1965. Il existe cependant une grande différence entre les productions des années 1965-1967 et celle des années 1968-1969, comme le graphique I le fait ressortir.

PRODUCTION EN KG

GRAPHIQUE 1

VARIATION DE LA PRODUCTION
DU NDU TEA ESTATE
DE 1962 A 1969

00 000

100 000

200 000

300 000

543600

48305,5

268768,5

271015,4

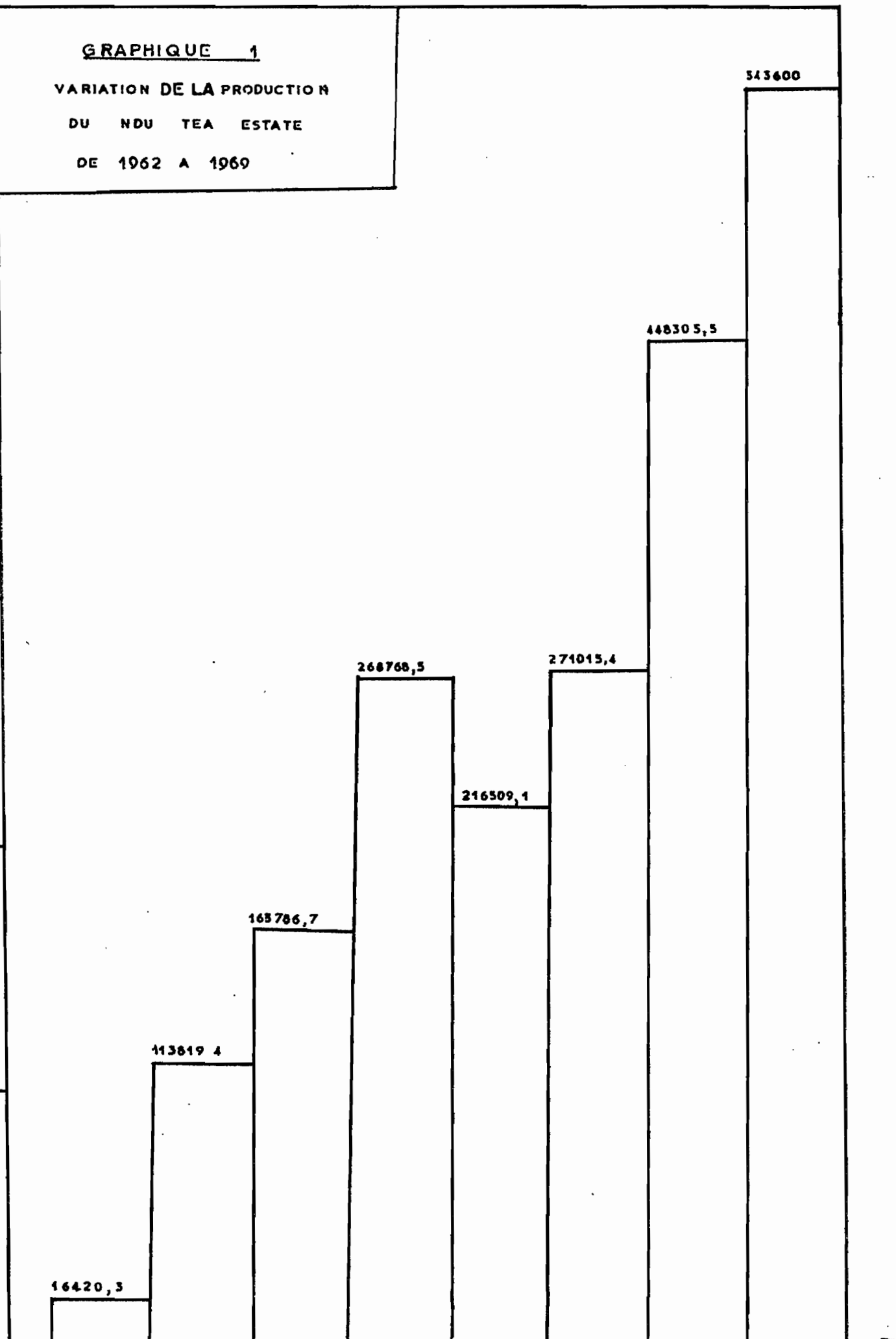
216509,1

165786,7

113819,4

16420,3

0 1962 1963 1964 1965 1966 1967 1968 1969 1970 ANNEE



ANNEE	PRODUCTION EN KG
1962	16420,3
1963	113819,4
1964	165786,7
1965	268768,5
1966	216509,1
1967	271015,4
1968	48305,5
1969	543600

TABLEAU VI

Evolution des superficies plantées, de la production
et du personnel camerounais de 1957 à 1969

Année	Superficies plantées	Superficies détruites	Production en kilogramme	Personnel
1957	5,6			100
1958	132,8			300
1959	130			500
1960	105			600
1961	92			600
1962		71	16.420,3	629
1963			113.819,4	584
1964			163.786,7	649
1965		8,4	268.768,5	677
1966			216.509,1	695
1967			271.015,4	1.040
1968			448.305,5	852
1969			543.600	912
TOTAL	465,4	79,4		

D'après l'actuel directeur du Tea Estate, arrivé à NDU il y a moins de trois ans, les différences de quantité de Thé produit entre les deux périodes considérées, proviennent essentiellement des différences de méthodes culturales.

La croissance normale des plantes demande des engrais appropriés et la cueillette des feuilles nécessite un apprentissage spécial faute de quoi, les manoeuvres détériorent la plante et les feuilles récoltées risquent de ne pas donner du bon thé attendu.

Après la cueillette au champ, les feuilles doivent être transportées le plus rapidement possible à l'usine car leur exposition prolongée au soleil favorise la fermentation qui les rend inutilisables.

L'usinage des feuilles est également soumis à des impératifs rigoureux de temps. Un séjour plus long que prévu de quelques minutes seulement dans un appareil au cours du processus de transformation, diminue la qualité du thé et réduit les chances de son écoulement sur le marché international.

Ainsi, aucune des trois phases - cueillette - transport - usinage n'est à négliger pour la production du thé.

La première et la troisième phases demandent une certaine formation du personnel dont il faut tenir compte pour les futurs projets. Elles demandent également un encadrement rapproché des manoeuvres par des chefs d'équipe expérimentés et vigilants, la moindre négligence étant préjudiciable à la survie même de la plantation.

Le déroulement de la deuxième phase implique l'existence d'un réseau de pistes de collecte carrossables en toutes saisons.

L'augmentation de la quantité de Thé produit au cours des années 1968-1969 est dûe selon M. MURRAY :

- à l'effort accru consenti par la Société pour le traitement des plantes et à l'apport constant d'engrais,
- aux nouvelles méthodes adoptées dans la cueillette des feuilles,
- au "pruning", (la taille) périodique des anciens plants pour maintenir leur rendement à un bon niveau. Le pruning est une opération délicate et les résultats peuvent être contraires à ceux escomptés s'il n'est pas pratiqué selon la technique appropriée.

Dans les années à venir, la production du complexe de NDU va s'accroître davantage car les 79,4 ha détruits ont été replantés et la direction envisage de mettre sous culture 200 nouveaux hectares au cours des cinq prochaines années. La capacité de l'usine sera augmentée en conséquence afin d'assurer le traitement normal de la totalité des feuilles vertes qu'on récoltera au cours des années à venir.

Examinons la colonne (5) du tableau 6 page 21. L'effectif des travailleurs (manoeuvres des champs, manoeuvres de l'usine, autre personnel) croît très peu entre 1959 et 1966. De 695 en 1966, cet effectif passe à 1.040 en 1967 et se stabilise autour de 900 en 1968 et 1969. Il faut noter que ces chiffres sont approximatifs car, au cours de notre enquête, nous avons trouvé 982 travailleurs camerounais à l'Estate, alors que les statistiques de la direction locale nous donnaient le chiffre de 912.

Le gonflement de l'effectif des travailleurs en 1967 se traduit par une hausse de la production au cours de la même année, et surtout au cours des années 1968 et 1969 (cf. tableau 6 et graphique 1). On peut donc en déduire que l'application^{des} nouvelles techniques culturales dont parle M. MURRAY exige une main d'oeuvre plus nombreuse, bien formée et bien encadrée.

Lorsque le projet d'introduction de la théiculture dans le milieu familial sera définitivement arrêté, le nombre moyen de personnes par famille à prévoir pour exploiter une petite plantation de théiers, devra être assez élevé. Il ne semble pas prudent, au moins dans un premier temps, de retenir des zones où les familles ont moins de quatre membres en moyenne.

Quatre européens - anglo-saxons - sont actuellement en service à NDU. Ils occupent les postes de Directeur local du Tea Estate (Manager), de Directeur-Adjoint (Assistant manager), de l'Ingénieur responsable de l'usine de Thé et de l'Ingénieur responsable du garage. Une quarantaine de Headmen (Chefs d'équipes) expérimentés, encadrent les 900 manoeuvres des Champs, de l'usine et du garage. Chaque chef d'équipe surveille en moyenne une vingtaine de manoeuvres. Le contrôle est renforcé par un superviseur motorisé qui parcourt la plantation plusieurs fois par jour, d'un bout à l'autre. Le Directeur et le Directeur-Adjoint eux-mêmes, ne ménagent aucun effort pour s'assurer chaque jour que la cueillette, le pruning et l'usinage sont faits dans les meilleures conditions possibles.

C - STRUCTURE DE LA POPULATION DES TRAVAILLEURS :

1 - Répartition des travailleurs par groupes d'âge

TABLEAU VII

Répartition des travailleurs par groupe d'âges

Groupes d'âges	Pourcentage %
15 - 19	61,7
20 - 24	227,7
25 --29	223,9
30 - 34	181,4
35 - 39	181,4
40 - 44	50,1
45 - 49	27
50 - 54	7,7
55 - 59	19,3
60 et +	3,8
Indéterminé	12,4

L'âge modal des travailleurs est compris 20 et 25 ans, et près de 600 % d'entre eux sont dans les groupes d'âges compris entre 25 et 39 ans.

La population des travailleurs est donc une population jeune où les 60 ans et plus ne représentent que 3,8 %.

Les salariés du Tea Estate sont des hommes, alors qu'on emploie surtout des femmes dans la plantation de thé de Tolé. Les responsables de NDU préfèrent n'employer que des hommes pour la cueillette des feuilles. Les Dirigeants de Tolé sont apparemment d'avis contraire

Il ressort de ces options que les Hommes et les femmes peuvent participer efficacement à la production du Thé. Les épouses pourront donc seconder leur mari dans la théiculture comme elles le font déjà pour la culture du café.

2. ORIGINE DES TRAVAILLEURS

TABLEAU VIII

Origine des travailleurs

Origine ethnique ou lieu de naissance	Proportion %
WIMBUM	668
COUNCIL	77
	39
T O T A L	784
Autres communes du NDONGA & MANTUNG	62
Département de BUI (NSO)	143
Autres départements du Grassfield du Cameroun Occidental	11

784 % des travailleurs viennent de WIMBUM COUNCIL et le groupe ethnique WIYA (NDU) en a fourni 668 %. Les autres groupes relativement plus éloignés de l'Estate, bien qu'appartenant au WIMBUM COUNCIL TANG et WARR, ne fournissent que 77 % de la main d'oeuvre. C'est également l'éloignement qui explique le faible apport des travailleurs des autres communes du NDONGA et MANTUNG (62 % pour AKWETO et NWA) ainsi que celui des autres départements du Grassfield (11 %).

Le cas du Département de BUI est particulier. En effet un de ses villages - TATUM - est situé au Sud de NDU et le Tea Estate se trouve entre Tatum et NDU Town. On dit même que le Chef de NDU a facilement cédé la partie Sud de son village à l'Estates and Agency Company Limited, dans le but de barrer la route aux "NSO", dont les intentions belliqueuses inquiétaient les autorités traditionnelles WIYA, qui sont leurs voisins immédiats.

Quoiqu'il en soit, la proximité des NSO du Tea Estate a donné du travail à environ 130 personnes, chiffre qui va certainement croître dans les prochaines années.

Bien que la population WIYA soit assez nombreuse pour satisfaire les besoins en travailleurs du Tea Estate, la participation des originaires des villages périphériques aurait été plus élevée si les structures d'accueil étaient mises en place.

En dehors des Européens et de leurs domestiques qui habitent au sein de la plantation, dans des maisons individuelles construites par la Société, aucun travailleur camerounais n'est logé. Il n'existe pas de camp pour les manoeuvres et l'agglomération de "Three Corners" que nous avons déjà présentée, se crée justement tout près de la plantation. Cet endroit était quasiment inhabité, il y a une dizaine d'années. Actuellement, une ~~soixantaine~~ de familles tirant leurs revenus de Tea Estate, y vivent.

L'inexistence d'un camp pour les manoeuvres est bien un obstacle à l'arrivée des non originaires de NDU, ou des villages limitrophes de NSO. Il semble cependant, d'après quelques manoeuvres, qu'une certaine politique discriminatoire a été menée au début de l'opération, théicole à l'égard de tous ceux qui n'étaient pas natifs de NDU. Malgré d'éventuels arrangements entre la direction locale de l'Estate et le Chef de NDU assisté de son Conseil Traditionnel, l'absence de logements pour les nouveaux venus a incontestablement freiné l'immigration. Les personnes qui ont compris ce problème **du** logement, commencent à construire des cases relativement grandes dans le but de louer une ou deux chambres aux manoeuvres qui viendront chercher du travail au Tea Estate.

3. Etat matrimonial :

Nous avons considéré quatre catégories d'individus :

- Les mariés : cette catégorie a été subdivisée en trois sous-groupes :
 marié une femme
 marié deux femmes
 marié trois femmes et plus.

Il nous est apparu que la plupart des travailleurs avaient épousé une seule femme et que très peu en avaient plus de trois. Les unions libres ont été considérées comme des mariages pour faciliter l'exploitation des données ;

- Les divorcés : nous considérons comme divorcés les personnes dont les femmes ont quitté le foyer conjugal/^{pour}regagner leur famille d'origine ou pour aller vivre avec un autre homme ;
- Les veufs : nous n'avons retenu que ceux qui ont perdu toute leurs femmes par décès ;
- Les célibataires : ceux qui n'ont pas encore pris de femme dans leur maison, même s'ils sont fiancés.

57 % des travailleurs sont mariés à une femme
13 % en ont épousé deux et
4 % en ont épousés 3 et plus
26 % sont encore célibataires.

Nous n'avons pas rencontré de divorcés parmi ces travailleurs de l'Estate, ce qui peut laisser penser à une certaine corrélation entre la stabilité des conditions matérielles (revenu régulier) et la stabilité des mariages. L'absence de veufs parmi eux, pourrait aussi s'expliquer par la jeunesse de cette population particulière et par l'encadrement sanitaire dont elle jouit et dont bénéficient les membres de la famille. Il faut noter qu'il existe un dispensaire pour les travailleurs et leur famille au sein de la plantation et qu'une voiture est disponible deux fois par semaine pour amener les cas graves à l'hôpital de KUMBO.

La quasi totalité des mariages a eu lieu après l'embauche du conjoint au Tea Estate. Aussi ne remontent-ils en général pas à plus de 10 ans. Ceux qui ont épousé plusieurs femmes se dénombrent surtout parmi les plus anciens manoeuvres, les chefs d'équipe et les employés de bureau.

Il apparaît donc que l'argent distribué par le Tea Estate favorise les mariages et il y a tout lieu de croire que la proportion des travailleurs mariés de l'Estate est supérieure à celle de la population du village considérée dans son ensemble.

4 - Degré d'instruction

L'enseignement primaire au Cameroun Occidental se fait en 7 ans et en deux cycles :

- 1er cycle : classe 1 - 4
- 2ème cycle : classe 5 - 7.

Parmi ceux qui ont été à l'école, 80 % n'ont pas terminé le premier cycle de l'enseignement primaire, 5 % sont diplômés du même enseignement et moins de 1 % ont obtenu un diplôme équivalent ou Brevet d'Etudes du Premier Cycle.

Le pourcentage de ceux qui ont été à l'école est plus élevé parmi les travailleurs de l'Estate que dans l'ensemble de la zone rurale du Nord où, d'après l'INSEE, il n'existe que 20 % d'alphabètes du sexe masculin. Ce taux est comparable à celui que nous avons estimé pour les habitants du village de NDU qui ne travaillent pas à l'Estate - 18,3 % d'alphabètes parmi les chefs de famille.

On constate alors que le fait d'avoir été à l'école n'empêche pas les jeunes de s'engager comme manoeuvres dans une société. Il faut dire que leur niveau d'instruction est souvent très bas - 1 à 3 années d'enseignement primaire du type du Cameroun Occidental, ne permettent pas de grandes prétentions intellectuelles, même dans un milieu rural.

D - LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS - REMUNERATION ET PRIME DIVERSES

Le recrutement des manoeuvres se fait par l'intermédiaire des/ ^{anciens} travailleurs. Quand l'offre est importante, la direction prend contact avec les chefs d'équipe qui se chargent d'informer les villageois. Jusqu'à présent, on a toujours eu la quantité de travailleurs voulue, même pendant les périodes de pleine production.

Les nouveaux recrutés reçoivent une formation plus ou moins longue selon les possibilités d'adaptation de l'individu, avant d'être envoyés dans les champs, sous la surveillance des chefs d'équipe et du Superviseur. Les renvois sont automatiques si les techniques enseignées ne sont pas assimilées.

Quelques personnes viennent d'elles-mêmes, poser leur candidature au Secrétariat de l'Etat. Il s'agit souvent des originaires du Département qui étaient "partis" et qui sont "revenus", ou des élèves ayant terminé leur enseignement primaire ou secondaire.

Dans les bureaux, les employés sont payés mensuellement ainsi que les Chefs d'équipe, les artisans et les gardiens de nuit. La rémunération des manoeuvres des champs se fait à la tâche et celle des manoeuvres du garage et de l'usine se fait à l'heure. La durée journalière du travail est de 7 heures actuellement.

La tâche quotidienne des manoeuvres des champs, consiste à cueillir quinze kilogrammes de feuille vertes de théiers. Les plus rapides peuvent terminer leur travail au bout de cinq heures et regagner leur domicile. Ils peuvent aussi, s'ils le veulent, effectuer ce qu'ils appellent ici "heures supplémentaires" et qui correspond en réalité, au dépassement du poids minimum exigé au cours des 7 heures de travail. Chaque kilogramme supplémentaire donne droit à une prime de 10 Francs. Le même principe de la tâche et de la prime est appliqué aux travaux relatifs à la taille des plants et à la pulvérisation. Les manoeuvres de l'usine et du garage, reçoivent des gratifications après un certain volume de travail que nous n'avons pas pu déterminer. Les augmentations de salaire sont automatiques : 5 Francs tous les deux ans, mais le salaire d'un manoeuvre ne peut pas dépasser 155 Francs par jour.

L'évolution du salaire journalier de base de 1957 à 1969 est la suivante :

FRANCS C F A

GRAPHIQUE 2

EVOLUTION DU SALAIRE JOURNALIER
DE BASE D'UN MANŒUVRE DU
TEA ESTATE A NDU

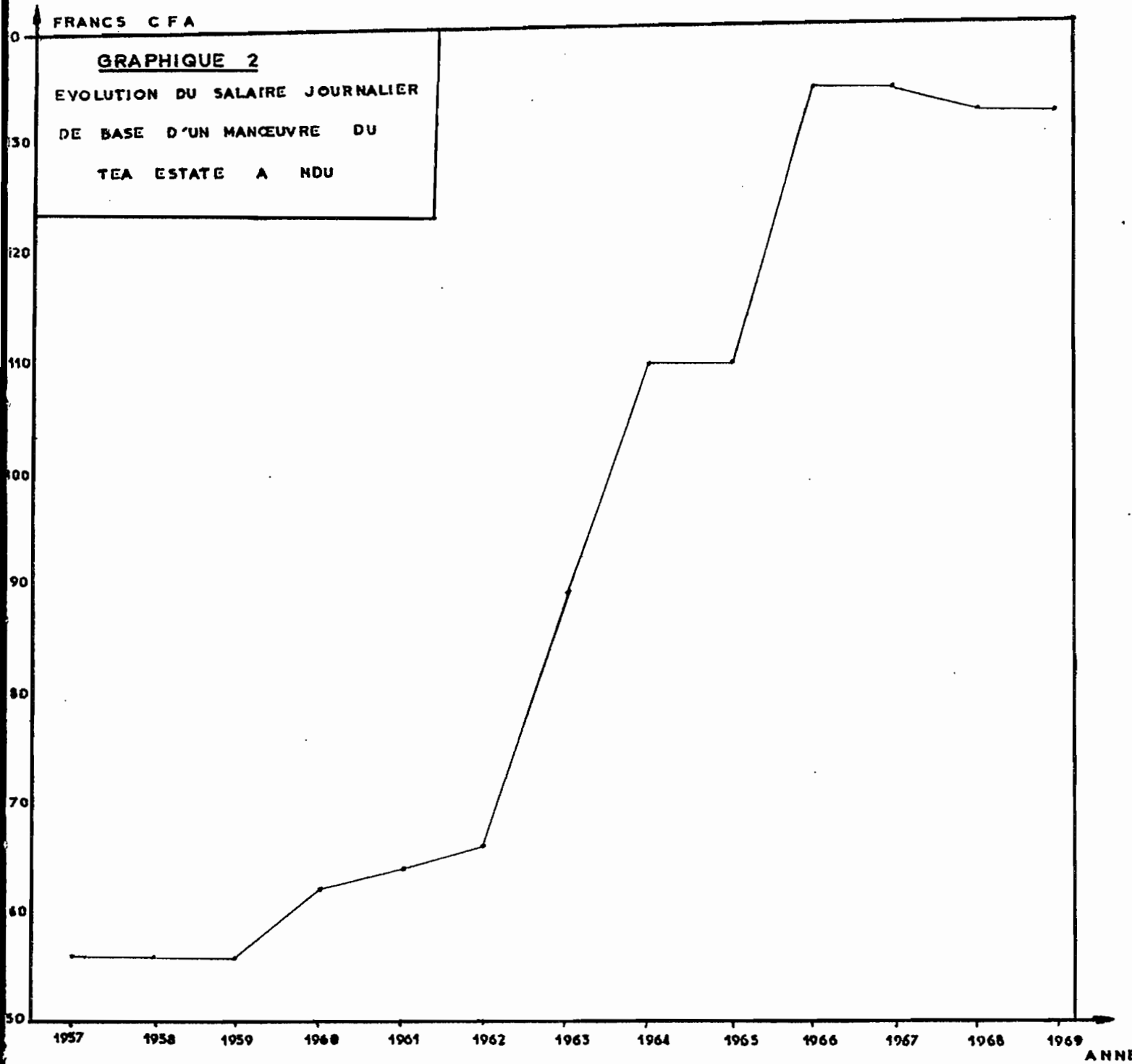


TABLEAU 9

Evolution du salaire journalier des manoeuvres de
1957 à 1969

A N N E E	SALAIRE JOURNALIER EN F CFA	
	Plantation	Usine et Garage
1957	56	
1958	56	
1959	56	
1960	62	
1961	64	
1962	66	71
1963	89	94
1964	110	115
1965	110	115
1966	135	140
1967	135	140
1968	135 et 133	140 et 138
1969	133	138

La représentation graphique de ce tableau nous montre que les salaires ont augmenté en flèche au Cameroun Occidental depuis la réunification en 1961.

En effet, les conditions de vie étaient différentes dans les deux Etats qui constituent la République ^{Fédérale} du Cameroun et les Gouvernements "fédérés" et "fédéral" ont été soucieux de réduire certains déséquilibres. Les hausses de salaires intervenues entre 1962 et 1966 (Cf. graphique n° 2) au NDU Tea Estate sont sans doute une conséquence de l'action menée par les différents services responsables de la législation du travail et des Lois Sociales.

Une comparaison de l'évolution des salaires au Tea Estate et dans les entreprises agricoles au Cameroun Oriental serait souhaitable, malheureusement nous n'avons pu obtenir des informations détaillées et précises à ce sujet, le Ministère du Travail et des Lois Sociales n'ayant été fédéralisé que depuis 1965 et le Code du Travail Camerounais publié en 1967. Les salaires communs entre les deux Etats fédérés (Cameroun Occidental et Cameroun Oriental) sont en vigueur depuis 1968.

Le tableau ci-dessous nous donne une idée sur les salaires journaliers au Tea Estate et Cameroun Oriental à trois dates différentes. (SMAG dernière zone de salaire)

TABLEAU 10

Comparaison des salaires journaliers au Tea Estate et au Cameroun Oriental à 3 dates différentes (en francs/CFA)

ANNEE	CAMEROUN ORIENTAL	Tea Estate
1961	130	64
1963	124,8	89
1968	152	133

Les salaires journaliers sont inférieurs au Tea Estate par rapport à ceux versés au Cameroun Oriental en 1968, année où les niveaux ont été harmonisés entre les deux Etats du Cameroun et où le SMAG a été porté à 152 Francs par journée de 8 heures. Cette différence s'explique par le fait que la journée de travail est de 7 heures à l'Estate, alors qu'elle est fixée à 8 heures au Cameroun Oriental, la rémunération horaire restant la même pour les deux Etats fédérés, c'est-à-dire 19 Francs.

Les raisons qui ont motivé la réduction de la journée de travail à l'Estate ne nous ont pas été clairement exposées par la Direction locale. Cette mesure a été en outre doublée de dispositions tendant à augmenter le rendement des manoeuvres. En effet, avant 1968, la tâche journalière d'un manoeuvre au champ était de 13 kilogrammes en 8 heures, actuellement elle est de 15 kilogrammes en 7 heures. Ces deux faits - la réduction de la durée journalière du travail et la

recherche d'un haut rendement - sont la réaction de la Direction du Tea Estate aux difficultés financières que l'augmentation du salaire horaire d'un manoeuvre était susceptible d'entraîner. Dans nos conclusions, nous reviendrons sur le problème de la rentabilité de la plantation théicole industrielle face aux augmentations constantes du SMAG.

Pour le projet gouvernemental, deux théories sont en présence et les avis sont encore très partagés.

L'une est favorable à la réalisation d'un projet de nouvelles plantations théicoles industrielles, tandis que l'autre préconise la création de plantations villageoises de théiers, s'inspirant du modèle du Smallholders Scheme du KENYA, qui a connu un grand succès dans ce pays.

Nous estimons, pour notre part, qu'un projet de plantations villageoises serait préférable au sein d'une population qui connaît déjà la théiculture. Or, le théier n'est connu dans aucun des sites retenus - DJUTHITSA - MBOUDA - SANTA. Les frais qu'entraînerait l'initiation des populations intéressées à la théiculture et l'encadrement des planteurs volontaires, risqueraient de peser excessivement lourd sur le budget de la Société qui serait chargée de l'exécution du projet. D'autre part, il n'est pas certain que les volontaires travailleraient avec autant d'application dans leurs propres champs que dans ceux d'une entreprise agricole, où la menace quotidienne du renvoi et de la réduction du salaire constitueraient un stimulant au travail consciencieux.

Il nous semble qu'un projet de plantation industrielle serait viable si toutes les mesures permettant la meilleure exploitation possible du complexe plantation-usine de thé étaient prises de façon à minimiser les frais.

Les mesures les plus simples peuvent être :

- La réduction du périmètre de collecte de feuilles ;
- L'ouverture de nombreuses pistes secondaires bien entretenues pour permettre le ramassage rapide des feuilles ;
- Le remplacement à court terme des expatriés par des homologues camerounais.

La création d'une Direction Générale commune pour les trois sites retenus pourrait également être envisagée.

On peut, d'ores et déjà envoyer des camerounais faire des stages dans les plantations de théiers existantes, tant au Cameroun qu'à l'étranger, de façon à ce qu'ils soient disponibles dès le début de l'Opération.

Quoi qu'il en soit, il est certain que les fluctuations des prix du thé sur le marché mondial et les niveaux actuels de salaires au Cameroun, appellent quelques réserves quant au succès économique du projet théicole.

E - MODE DE VIE DES TRAVAILLEURS :

1 - Logement :

Nous avons partiellement abordé ce problème en analysant l'origine des travailleurs. Aucun Camerounais n'est logé par l'Etat et chacun s'arrange à se trouver une case le plus près possible du lieu du travail. Etant donné que le centre du village de NDU NDU - TOWN - est à quelques 5 km du complexe agro-industriel théicole, on comprend la difficulté des manoeuvres à se rendre à l'Etat chaque jour à pied. L'organisation d'un service de ramassage des manoeuvres le long de la Ring Road atténuerait les inconvénients de l'inexistence d'un camp.

La nouvelle agglomération de "Three Corners" au Nord de l'Estate se gonfle continuellement. Pour le moment 10 % seulement des travailleurs y résident. Ce faible pourcentage s'explique par l'attachement de ces populations à leur lieu de naissance. Les habitants de Three Corners sont surtout des originaires des villages périphériques de NDU qui ont des difficultés à couvrir quotidiennement de 15 à 25 kilomètres pour aller travailler et rentrer chez eux le soir.

Le tableau II nous donne les distances du domicile au lieu de travail du salarié de l'Estate.

TABLEAU II

Distance du domicile des travailleurs à l'Estate

Distances	Proposition %
Moins de 2 km	10 %
de 2 à 5 km	45 %
de 5 à 10 km	30 %
plus de 10 km	15 %

La plupart des résidents de Three Corners possèdent un logement familial dans leur lieu de naissance, ce qui donne à leur nouvelle installation un caractère professionnel. C'est dans leur village d'origine qu'ils exploitent parfois quelques caféiers dont ils ne peuvent assurer l'entretien qu'une fois par semaine, le samedi.

80 % des salariés de l'Estate ont construit des cases dans leur village d'origine, proportion qui correspond au nombre de travailleurs qui ont plus de deux années d'ancienneté à la Société. Mais 14 % d'entre eux, ont été obligés de quitter leur village pour venir s'installer aux alentours du lieu de travail à Three Corners.

Près de la moitié des cases construites ont des toits en tôles et les travailleurs reconnaissent bien n'avoir pu faire de telles réalisations qu'avec l'argent gagné à l'Estate.

II. Conditions d'existence

Quelques manoeuvres font quotidiennement de 20 à 25 kilomètres à pied pour aller travailler et rejoindre leur domicile le soir. Les plus éloignés partent de chez eux de grand matin - 4 h 30 - pour ne rentrer que vers 18 heures exténués par le labeur et la longue marche.

Au champ, le travail s'effectue dans une atmosphère apparemment détendue pendant la saison sèche, mais la situation devient pénible avec l'arrivée des grandes pluies. Il n'existe pas d'abri dans les champs et les manoeuvres doivent obligatoirement accomplir leur tâche, s'ils veulent gagner la totalité de leur salaire journalier.

Les feuilles vertes de théiers cueillies sont entassées dans un panier de fabrication locale que les manoeuvres portent sur le dos, tenu par deux ficelles passées sous les épaules.

En dehors des heures de travail, les salariés disposent de peu de temps pour s'occuper d'autres choses chez eux - surtout s'ils habitent loin de l'Estate. Malgré cela, près des 3/5 d'entre eux s'adonnent à des activités secondaires pendant leurs heures de loisir, il s'agit de :

- la culture du café arabica et de Kola,
- la culture des produits vivriers, (légumes européens, légumes locaux, plantain),
- l'élevage : bovins et ovins ;
- l'extraction et la vente de vin de palme ;
- le petit commerce.

Les travailleurs qui n'ont pas d'activités secondaires se comptent surtout parmi ceux qui ont récemment quitté leurs villages ou quartiers d'origine, pour s'installer dans des quartiers plus proches de la plantation. Mais **presque tous les salariés ont l'intention** de faire "autre chose", en plus du travail de l'Estate, dès qu'ils en **auront** les possibilités c'est-à-dire, dès qu'ils auront épargné suffisamment d'argent pour constituer un capital de départ ou qu'ils pourront disposer d'un terrain convenable **pour créer leur propre plantation.**

Le problème des disponibilités en terres commence à se poser pour certains quartiers du village de NDU. Il se posera encore davantage avec l'arrivée continue des populations des villages périphériques.

Les natifs de NDU, conscients de ce fait, cèdent leurs terres aux "étrangers" avec peu d'enthousiasme étant donné que leur terroir a déjà été considérablement amputé par la création du Tea Estate sur 1.600 ha.

Les grandes familles gardent jalousement leur patrimoine pour leur descendance. Les habitants non natifs de NDU-THREE CORNERS par exemple, n'ont souvent qu'un petit lopin pour construire une case. Cette situation est inconfortable pour les femmes qui ont la charge de nourrir leur foyer et à qui il faut absolument des champs. La Direction locale de l'Estate, sans doute formée de ce problème, met quelques parcelles de ses terres à la disposition des femmes des travailleurs qui le désirent, pour qu'elles y cultivent le maïs, le macabo, le taro, et les haricots, principaux composants des plats locaux.

Le fait d'épargner de l'argent en vue de faire du commerce, de l'élevage ou une plantation, dépend surtout du caractère du travailleur. Notons que les manoeuvres les plus mal payés gagnent 3.000 francs/CFA par mois en moyenne, soit 36.000 francs par an, une somme d'argent nettement supérieure à la moyenne du revenu annuel des autres villageois qui est d'environ 20.000 F/CFA.

Malgré son caractère particulier et nouveau, la vie du salarié de l'Estate s'intègre parfaitement dans le système coutumier de fête et des manifestations diverses. Aucune différence d'attitude freppante n'a été décélée entre les manoeuvres et les autres villageois apparentés sur le plan ethnique. Il est bien vrai que de nouvelles amitiés se créent au champ et à l'usine. Mais en dehors des heures du travail, et surtout à l'occasion des manifestations coutumières, les groupes ou "sociétés" basés sur des critères déterminés - âges à naissance - rang de naissance, etc... - se forment et se referment sur eux-mêmes. Le travailleur natif de NDU ne jouit d'aucun statut social particulier qui le distingue des autres villageois.

Ces travailleurs sont souvent les enfants non héritiers qui doivent se faire eux-mêmes une place au soleil. Ici, comme partout ailleurs dans la région du Grassfield, le fils héritier est désigné par le père avant la mort de ce dernier ou par un Conseil de famille, composé de vieux et d'où sont exclues les femmes, dans le cas où le père meurt sans désigner un héritier. L'heureux élu devient le grand maître du patrimoine, ayant des droits sur tous les biens et les personnes qui étaient sous la domination de son prédécesseur. Tous ses frères et cousins se soumettent à lui, ils ne peuvent entreprendre aucune action importante sans le consulter, et sans son accord. Cette tutelle traditionnelle est le garant de la solidarité familiale, elle est aussi la principale cause du relâchement de ses liens.

En effet, les jeunes gens démunis qui ne veulent pas supporter la soumission presque servile à celui qui est le chef de leur famille, préfèrent se séparer de lui. Pour y parvenir, ils commencent par demander une parcelle de terre pour construire leur propre case et pour planter éventuellement quelques pieds de caféiers. Ce problème est celui de tous les jeunes gens non héritiers du Grassfield, salariés ou non, mais il ne fait aucun doute que pour construire une case, pour épouser une femme ou plusieurs, pour fonder sa propre famille, les salariés d'une entreprise disposent de plus de facilités que les autres villageois, non salariés et non héritiers. Ainsi 80 % des manoeuvres du Tea Estate ont construit leurs propres cases et presque autant sont mariés à une ou plusieurs femmes. Ces proportions sont vraisemblablement inférieures au sein de la population villageoise non salariée de NDU.

L'éducation des enfants est assurée par les établissements scolaires des différentes congrégations religieuses ouvertes dans les villages ainsi que par une école primaire installée à Three Corners et financée par le Tea Estate et la Mission Baptiste.

La situation sanitaire est relativement bonne avec l'existence d'un dispensaire privé dans la plantation et un service bi-hebdomadaire de transport pour des malades graves vers l'hôpital proche de KUMBO. Les membres des familles des travailleurs sont soignés dans les mêmes conditions que les travailleurs eux-mêmes. Malheureusement, des plaintes nous sont parvenues qui portent en partie sur l'insuffisance du contrôle médical. Les manoeuvres, quotidiennement exposés aux intempéries, réclament une surveillance médicale plus sérieuse et plus régulière. La Direction semble disposée à ouvrir un hôpital dans la plantation si certaines facilités lui sont accordées par les autorités administratives.

Les activités sportives sont réduites. Il existe bien un terrain de football aménagé par l'Estate, mais les travailleurs préfèrent passer leur temps libre en compagnie de leurs frères dans les quartiers, au sein des organisations et associations traditionnelles. Il faut dire qu'aucune action sérieuse n'a été menée pour développer le sport à NDU, en dehors des écoles.

Afin de défendre les intérêts des travailleurs, un syndicat a été créé dès les premières années d'ouverture de l'Estate. Presque tous les manoeuvres en sont membres, ainsi que 85 % **des autres employés.**

Le rôle éducatif de ce syndicat - Union - est positif en ce sens qu'il permet aux travailleurs de prendre conscience de la force qu'ils constituent en face de la Direction. Leurs revendications ont été résumées dans l'exposé que nous a fait le Secrétaire Général de l'Union au cours de nos entretiens. Les responsables de l'Estate traitent avec ceux de l'Union des questions relatives à l'augmentation des salaires, au renvoi des travailleurs, aux conditions de travail, à la promotion ^{des} tra

vailleurs compétents et anciens, à la camerounaise des cadres, et à l'application exacte du code de travail.

G - PERCEPTION DE L'ESTATE PAR LES TRAVAILLEURS :

La moitié des salariés de l'Estate abandonneraient leur travail si d'autres possibilités de gagner de l'argent leur étaient offertes. Leur présence dans les champs et à l'usine se justifie donc uniquement par un besoin impératif d'argent qu'il ne peuvent gagner ailleurs. Parmi ceux qui veulent rester à l'Estate tant qu'ils le pourront, 20 % seulement aiment leur travail, 15 % se considèrent comme vieux à moins de 40 ans et ne manifestent aucun désir de changer d'activité. Les autres - 15 % restent à la société pour des raisons d'ordre familial et la proximité du lieu du travail.

L'indifférence des manoeuvres vis-à-vis de l'entreprise qui les emploie est remarquable. Les 2/3 d'entre eux ne savent pas que le siège du Tea Estate est à Londres et les 3/4 ignorent le nom du Directeur Général. Le Directeur local et son Adjoint, (le Manager et l'Assistant Manager) ne sont pas épargnés par cette indifférence. Leurs noms ne sont pas connus par 1/3 des travailleurs.

Nous avons même rencontré une certaine hostilité des manoeuvres vis-à-vis de l'Estate. Plus du 1/3 des personnes interrogées se disent opposées à ce que leurs enfants viennent y travailler un jour. Les raisons communément avancées pour justifier cette opposition sont les mauvaises conditions de travail et les bas salaires. Mais l'attitude hostile de certains manoeuvres ne semble pas compromettre l'avenir du Tea Estate, l'offre des travailleurs excède largement la demande.

H - MOBILITE DU PERSONNEL ET PROBLEME DE L'ABSENTEISME

En dehors de la difficile tentative de créer un "cattle ranch" à Binshua, autre village du département de Ndonga et Mantung, le Tea Estate reste la seule entreprise moderne qui existe dans cette région. De ce fait, les personnes qui y ont trouvé un emploi, peuvent être considérées comme privilégiées par rapport aux autres villageois. Cette situation entraîne une certaine stabilité du personnel de l'entreprise car 50 % des travailleurs interrogés se disent obligés de rester à l'Estate, parce qu'ils n'ont pas d'autre issue. Parmi les manoeuvres de notre échantillon, 35 % ont exprimé le désir de cesser le travail dès qu'ils auront des possibilités, soit de créer et d'exploiter leurs propres plantations de caféiers, soit de s'adonner à l'élevage, soit de faire du commerce.

L'ancienneté des travailleurs est conforme à l'évolution du personnel que nous avons présenté dans les pages précédentes (cf. ta-

bleau 6 page 22). Ainsi près de la moitié d'entre eux sont salariés à l'Estate depuis plus de 7 ans, les autres ayant été recrutés au cours des 5 dernières années.

L'examen des déplacements effectués en dehors du Ndonga et Mantung par les travailleurs du Tea Estate avant d'être engagés dans cette entreprise, nous montre que plus de 50 % d'entre eux n'ont jamais quitté le département.

Parmi les originaires du Ndonga et Mantung qui étaient partis chercher du travail ailleurs, et qui sont actuellement engagés au Tea Estate 18 % sont revenus de Bamenda ou de NBanso (Kumbo), 10 % sont revenus des plantations du Sud du Cameroun Occidental et 7 % ont été au Nigéria.

Quatre raisons ont souvent été avancées pour justifier leur retour à NDU :

- appel du père de famille ;
- appel de la famille à la suite du décès du père ;
- désir de s'installer chez soi, parmi les siens ;
- proximité de l'Estate de leur village de naissance.

La présence du Tea Estate favorise incontestablement le retour des personnes qui étaient parties chercher fortune ailleurs. Mais les obligations ^{d'ordre} familiales semblent être le facteur déterminant de ce retour. Il s'est avéré, après l'enquête, que la plupart des personnes qui ont laissé leurs anciennes occupations en dehors du Département de NDONGA et MANTUNG pour chercher un emploi au Tea Estate étaient des responsables dans leur famille, c'est-à-dire des héritiers. L'habitude de travailler et de recevoir un gain mensuel qu'elles avaient déjà prise ailleurs, les a incité à demander un emploi au Tea Estate au lieu de se contenter d'un héritage parfois limité, comme le font les autres héritiers qui ne se sont pas beaucoup déplacés au cours de leur vie.

Il existe deux périodes au cours de l'année où les salariés de l'Estate ont tendance à s'absenter :

- pendant la récolte du maïs, de juillet à Septembre ;
- pendant la récolte du café, de Novembre à Décembre.

Dans le village de Ndu, la culture du maïs est réservée aux femmes mais le transport de la récolte du champ au grénier, revient aux hommes

Malgré leurs obligations professionnelles, les manoeuvres de l'Estate ne peuvent échapper à cette contrainte coutumière, surtout lorsqu'ils n'ont pas de frères au village sur qui ils peuvent compter. Le résultat de cette pratique est que 30 % des manoeuvres s'absentent pendant deux ou trois jours pour participer aux travaux des champs, aux côtés de leurs épouses. La récolte du café entraîne également un arrêt temporaire de travail pour à peu près 40 % du personnel, pendant trois jours ou une semaine.

Il est vrai que la récolte du maïs se passe au moment où la production du Thé est la plus basse de l'année (mois de grandes pluies), mais celle du café par contre (Novembre, Décembre et parfois Janvier), coïncide avec l'une des périodes de pleine production de l'Estate. Cette situation oblige parfois la direction locale, à faire appel au personnel temporaire, si la récolte de l'année est exceptionnelle.

En dehors de ces cas particuliers, le travail au Tea Estate est régulier et le personnel assez stable.

I - ATTITUDE DES TRAVAILLEURS VIS-A-VIS DE L'EVENTUELLE INTRODUCTION DE LA THEICULTURE DANS LE MILIEU FAMILIAL

Nous avons demandé aux travailleurs du Tea Estate s'ils seraient disposés à cultiver le théier dans leurs propres champs, comme ils le font depuis une dizaine d'années pour le café, si on leur assurerait que les feuilles qu'ils récolteraient seraient traitées à l'usine de l'Estate.

60 % des personnes interrogées se sont déclarés prêts à entreprendre cette culture à condition qu'on leur donne des facilités au départ, notamment en ce qui concerne l'engrais et le matériel pour le traitement des plants.

40 % ont trouvé que cette culture était très difficile, voir impossible dans le milieu familial, contrairement à la caféiculture.

Les raisons avancées pour ce refus sont la grande difficulté de la théiculture, la quantité de travail nécessaire et son caractère continu. De ce fait les personnes relativement âgées - plus de 40 ans - ne pourront pas avoir un rendement qui leur assure un revenu au moins égal au SMAG. D'autre part, la technique délicate de la cueillette des feuilles et les courts délais de transport entre les champs et l'usine les effraient. Le concours des membres de la famille qui n'ont pas l'expérience de la théiculture risquerait de diminuer la qualité du travail et de réduire les chances de voir leur récolte acceptée à l'usine.

Les personnes hostiles à la proposition ont également mentionné le problème foncier. Nous retombons sur une question que nous avons traitée dans les pages précédentes. L'afflux des gens vers le village de NDU pose des problèmes pour la distribution des terres entre les "étrangers" et les natifs du village. Les terres appartiennent à quelques familles qui les gardent jalousement pour leur descendance. Les propriétaires foncier - le terme exact serait peut-être les "gérants" des différents patrimoines - veulent bien céder un lopin au nouveau venu pour lui permettre de construire une case. Mais la création des champs de cultures pérennes comme le café ou éventuellement le théier pose des problèmes d'autant plus compliqués qu'il existe déjà un conflit entre éleveurs et agriculteurs au sujet des terres.

Quelques salariés de l'Estate, non originaires de NDU, n'ont aucun espoir de pouvoir obtenir un terrain dans ce village pour planter le théier, même s'ils en avaient l'intention, aussi ont-ils simplement répondu non à la question qui leur était posée.

Un autre obstacle à la vulgarisation de la théiculture est le facteur temps. Les travailleurs passent une dizaine d'heures au moins dans les champs de l'Estate et sur les routes, entre leur domicile et leur lieu de travail. Il est évident qu'ils peuvent difficilement créer et entretenir convenablement un champ de théiers dans ces conditions. Il apparaît ainsi qu'il existe une

certaine incompatibilité entre le fait de travailler à l'Estate et le fait de posséder son propre champ de théiers.

Nous avons demandé aux salariés qui seraient disposés à entreprendre la théiculture, s'ils seraient capables de réussir cette entreprise tout seul :

- Près de 50 % ont répondu qu'ils réussiraient bien seuls, s'ils cessaient de travailler à l'Estate,
- 15 % ont dit qu'ils feraient appel à leur enfants,
- 10 % feraient appel à leurs frères et soeurs,
- 18 % pourraient continuer à travailler à l'Estate et engager des manoeuvres pour leurs propres champs.

Il faut noter qu'une famille de travailleurs comprend en moyenne 3 personnes, un effectif faible qui s'explique par le caractère professionnel de leur résidence, près de l'Estate.

Au terme de cette enquête auprès des employés et des manoeuvres du complexe agro-industriel théicole, il nous a paru intéressant de savoir comment réagiraient les autres villageois si on leur proposait d'introduire la théiculture dans leur milieu familial. Avant de tirer les conclusions générales de cette étude, nous présenteront brièvement le milieu villageois autour du Tea Estate, nos méthodes d'investigation et les résultats auxquels nous avons abouti.

C H A P I T R E III

ENQUETE AUPRES DES CHEFS DE FAMILLES, DANS
LE MILIEU VILLAGEOIS ENTOURANT LE TEA ESTATE.

A - Présentation du milieu villageois qui entoure l'Estate

Dans la région Nord du Cameroun Occidental, communément appelé Grassfield, chaque Département est divisé en communes - Councils - dirigées par un Conseil présidé par le "Chairman", l'équivalent du Maire. Au-dessous des Councils se trouvent les villages qui ont à leur tête des "Fons", un par village. Le Fon est un chef souverain, nanti d'une autorité divine. Ses sujets lui doivent respect et obéissance et il n'est pas possible d'obtenir la collaboration des villageois sans l'accord préalable de leur chef.

On comprend alors la nécessité d'avoir d'excellents rapports avec les autorités coutumières de cette zone chaque fois qu'on décide d'intervenir dans les villages.

Les villages sont eux-mêmes divisés en quartiers et le "quarter Head" - le Chef du quartier - est désigné par le Fon.

1) - Le Chef de NDU :

Comme tous les Chefs Tikar, le Chef de Ndu appartient à la classe des rois divins. On s'adresse à lui en de termes tels que "le Soleil", "le Dieu", "le Léopard".

Le Chef est le Léopard car il est seul autorisé à manger le coeur de cet animal qui, dans la mythologie Tikar, symbolise la puissance et l'autorité.

Le Chef est supposé ne pas manger (Dieu ne mange pas), aussi ne mange-t-il qu'en cachette. Il se chausse de sandales pour protéger la terre de son dynamisme et non pour se protéger les pieds, car il est le Dieu de la fertilité.

La façon de saluer le Chef diffère selon le statut social de l'individu.

Seuls les chefs des autres villages et les grands dignitaires peuvent serrer la main du Fon. Ce droit est refusé au commun des hommes qui doivent claquer trois fois les mains et murmurer "ngnar" en guise de salut, lorsque le Chef s'approche d'eux.

Les roturiers et les femmes n'ont pas le droit d'approcher le Chef. Si ce dernier les rencontre par hasard sur la route ou sur une piste, ils se précipitent sur les bas-côtés et se courbent respectueusement à son passage.

Cette marque de respect - dégager la voie pour laisser passer l'autorité - est aussi pratiquée à l'encontre des grands dignitaires du village. Avec cette différence qu'on ne murmure plus "ngnar", mais "nzer" entre les doigts portés sur les lèvres.

Les manifestations traditionnelles marquent fortement la vie dans le village de NDU. D'après ce qui précède, il est difficile de voir le Chef et les dignitaires dans les milieux populaires, tels que le marché, sauf dans certains cas particuliers, au cours des manifestations rituelles. Même dans ces cas, la participation des femmes est souvent exclue et parfois les hommes doivent justifier de certains titres pour y assister.

Les autorités coutumières ne vont pas au marché, elles ne peuvent travailler comme de vulgaires personnes dans la plantation de théiers.

Si un salarié de l'Estate est appelé à assumer une responsabilité coutumière importante, à la suite du décès de son père par exemple, il quitte immédiatement l'entreprise, car son nouveau statut ne lui permet plus de travailler dans ces conditions.

2) - L'Administration traditionnelle et l'organisation politique :

Dans l'exercice de son autorité, le Fon est assisté par 7 conseillers appelés "Ndji". La fonction du Ndji est héréditaire et elle

peut être cumulée avec celle de Chef de quartier. Cet usage de 7 conseillers du roi se rencontre dans d'autres régions de l'Ouest Africain. D'après l'anthropologiste R.H. LOWIS, dans "Primitive Society" (London, 1921), le chef du Dahomey avait aussi 7 conseillers.

Sous le Chef entouré des "Ndji", il existe les corps suivants :

- Le Ngwarong ou Kwifon : Le Ngwarong se compose de 12 membres dont la fonction est héréditaire et qui occupent un rang très élevé dans la hiérarchie traditionnelle. Ce corps est généralement composé de chefs de grandes familles et il constitue une sorte de haute cour sous la présidence du Fon. Ses délibérations sont secrètes et le verdict appartient au Fon. Il a d'autres activités plus sinistres qui ne sont conduites que la nuit.

Les membres du Ngwarong sont les Bongwarong (les enfants du Ngwarong).

La "Société" du Ngwarong a un habit particulier (appelé "Ndjoundou") et un masque appelé "Mabu". Celui qui porte ce masque a une tâche particulière à accomplir : punir ceux qui ont offensé l'autorité. Dans ce but précis, il devient l'incarnation des âmes des ancêtres. Avant l'arrivée des Européens à Ndu, la punition pouvait aller jusqu'à l'exécution du malfaiteur sur la place publique du marché. Actuellement, on se limite à confisquer les biens du contrevenant, à le fouetter et à l'expulser du village encore que ces fonctions sont fortement limitées par l'existence de la Gendarmerie et de la police.

Les Bongwarong sont donc les gardes du corps du Chef, sa police ; ils sont aussi chargé de veiller à l'exécution de ses ordres.

Un jour de la semaine est consacré à cette "Société". Elle se réunit alors dans un pavillon pour boire, s'amuser, et recevoir les instructions du Chef.

Ce jour, appelé "Tala", est le dimanche traditionnel. Personne ne part au champ, pas même les femmes, et le lendemain se tient le grand marché qui a lieu tous les 8 jours.

Les personnes de statut social inférieur ne peuvent pas être membres du Ngwarong. Il en est de même des descendants mâles des Chefs

qui ont leur propre société le "Ngiri".

- Le "Ngiri" : c'est une société secrète plus fermée encore que le Ngwarong. Ne peuvent en faire partie que les fils de Chefs après une épreuve d'initiation et de grands sacrifices. Les membres du "Ngiri" ont également leur masque ; Ndjoundjou, dont le rôle est plutôt d'intimidation et de prestige.

- Le Manjong : Le "Ngwarong" et le "Ngiri" sont directement rattachés à la personne du Chef. Le Manjong par contre, se rencontre dans les quartiers. Ses membres font respecter l'ordre dans le quartier et veillent à l'application des instructions du Fon.

- Le "Nte" : à l'échelle au-dessous du quartier et du Manjong se trouve le "Nte" - groupe de maisons construites sur une terre appartenant à une famille - qui est sous l'autorité d'un "Tanta", le père du Nte.

Les dimensions d'un Nte dépendent de l'importance de la famille : on l'appelle un "Lah" s'il est petit et un Nte s'il est grand, avec plusieurs groupes de maisons. Le responsable d'un Lah est le "Tarlila".

Le "Tarlila" et le "Tanta" font respecter l'ordre sur leurs terres. Les conflits graves dans un Nte ou un Lah sont tranchés par le Fon, par l'intermédiaire du Ngwarong.

Les responsables des "Nte" se réunissent une fois par semaine à la chefferie pour informer le Chef de leurs problèmes et leur assemblée s'appelle le "Tala Shi Gorgo" ou assemblée des responsables.

Le Fon est donc régulièrement renseigné sur tout ce qui se passe dans les quartiers et dans les familles appartenant à son village. Ses instructions sont souvent des ordres suivis d'exécution rapide car il prend des décisions après consultation des "Ndji", des Chefs de quartiers et des Chefs de familles. En plus il peut compter sur l'appui total des Ngwarong, des Ngiri et des Manjong qui tiennent toute la population en respect.

3) - Système Foncier :

En dehors des terres qui intéressent les domaines gérés par la C.D.C. (1), des terres faisant l'objet de titres fonciers établis et accordés à des non-nationaux avant le 4 Février 1927, des terres pour lesquelles les nationaux avaient acquis ou étaient en voie d'acquérir un titre valable avant le 1er Mars 1916, toutes les terres sont classées "Native Lands" (cf. "Land and Native Rights ordonnance") au Cameroun Occidental.

Ces "Native Lands" sont sous le contrôle du Gouvernement mais elles sont détenues et administrées pour l'usage et au bénéfice commun des nationaux, en respectant le droit coutumier existant dans chaque localité.

Au niveau des villages du Grassfield, le Fon est le gérant de toutes les terres. Au-dessous de lui se trouve le chef du quartier qui surveille le domaine de son quartier. La possession effective de la terre revient aux membres des familles installées et qui exploitent des parcelles déterminées. Le chef de famille est le gardien du patrimoine et en fait, il est le véritable possesseur coutumier du terrain de la lignée. Les autres membres de la famille n'ont pas le droit de disposer d'une portion du patrimoine sans son accord préalable. Il peut autoriser une personne étrangère à la famille à s'installer sur ces terres et ce droit d'installation est héréditaire. Toutefois, si l'occupant d'une parcelle décide de quitter l'endroit, les investissements éventuels réalisés reviennent au chef de la famille, la terre étant absolument inaliénable. Mais l'occupant a une garantie de tenure et des droits permanents d'usufruit qu'il peut transmettre à ses enfants, dans le cas où il décide de demeurer sur les terres où il a été autorisé à s'installer.

L'existence du chef de famille, réel possesseur des terres, pose des problèmes aux familles nombreuses. Plus la famille s'accroît, plus les parcelles de terres disponibles pour chaque membre s'amenuisent. La situation est parfois critique pour certaines lignées car le chef peut refuser de morceler son domaine, obligeant ainsi les jeunes à chercher fortune soit dans d'autres familles, soit dans d'autres quartiers, voire dans d'autres villages.

(1) C.D.C. (Cameroon Development Corporation) est une puissante Société para-étatique qui gère toutes les anciennes plantations allemandes laissées au Cameroun Occidental, depuis la fin de la 2ème guerre mondiale.

La pratique de l'élevage extensif du type artisanal et traditionnel, l'expansion démographique et l'introduction de la culture du café, se heurtent à ce système foncier sclérosé, qui favorise le départ du village des jeunes gens non héritiers et qui aggrave le conflit agriculteurs-éleveurs.

Nous avons vu que l'élevage est la plus ancienne des activités économiques dans tout le Département du Ndonga et Mantung. Le Travail des champs essentiellement les cultures vivrières - était laissé aux femmes, les hommes se limitant aux travaux de défrichage et au transport de la récolte de leurs épouses. Ils se livraient également à d'autres occupation telles que la chasse, la culture du cola et la vente de ses noix, l'extraction et la vente du vin de raphia, le sciage du bois, etc... Le conflit éleveurs - agriculteurs opposait surtout les éleverus aux femmes à ces débuts, l'intervention des hommes était indirecte. Actuellement on assiste à des changements de comportements consécutifs à l'expansion démographique et au besoin d'argent : ainsi, quelques hommes se sont mis à cultiver le maïs et les légumes européens, tout en s'efforçant d'entretenir également une petite exploitation de caféiers. Le conflit éleveurs-agriculteurs risque alors de connaître des développements qui pourraient conduire à des situations embarrassantes avec la conversion des hommes aux cultures vivrières et l'adoption de la culture du caféier, si les autorités responsables ne prennent pas des mesures qui s'imposent. Les paturages doivent être précisément délimités et clos, les mouvements des troupeaux doivent être contrôlés, les méthodes de l'élevage révisées et adaptées à la situation présente. Mais la création de nouveaux emplois s'impose aussi, pour faire face à l'expansion démographique et à la raréfaction de la terre.

B - METHODE D'ENQUETE :

Etant limité par le temps - 4 mois de terrain - et par notre budget, nous n'avons pas étendu l'enquête à tout le village de NDU. Nous avons seulement interrogé les habitants des quartiers qui environnent l'Estate. Quinze quartiers, groupant 700 familles d'après le recensement administratif de 1967 et 746 familles d'après notre propre recensement, ont été retenus.

En effet, nous avons été amené à refaire le recensement des familles dans les quartiers retenus car les informations contenues dans les fiches du recensement administratif était incomplètes et imprécises. La seule base de sondage dont nous disposions s'est avérée inutilisable.

Le tableau ci-dessous contient des informations fournies par les fiches du recensement administratif et celle obtenues par nos enquêteurs sur le terrain :

TABLEAU 12

Résultats du recensement administratif de 1967 et ceux du recensement effectué par nous-même en Octobre 1969.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
N° d'ordre des quartiers	Noms des quartiers	Nbre de familles recensées en 1967 (recensement administratif)	Nbre de familles recensées en 1969 (recensement administratif)	Différence n° 3 et 4	Résidents au village non salariés	Trav. Au Teà	Total	Différence colon. 3 et 8	Nombre de familles tirées dans l'échantillon d'après colon. 6
1	Fon's Palace Ndu	54	58	4	37	13	50	- 4	4
2	Njiningo	20	21	1	36	1	37	+ 17	4
(*) 3	Kakar	31	32	1	28	37	65	+ 34	6
4	Three Corners	150	158	8	16	56	72	- 78	3
5	Manshi	44	61	17	13	9	22	- 22	3
6	Njifoh	14	55	41	27	29	56	+ 42	4
7	Sahsah	1	50	49	8	5	13	+ 12	2
8	Mandung	00	00	00	35	35	70	+ 70	4
9	Mukop	26	26	00	17	21	38	+ 12	3
10	Njiptop	34	35	1	19	13	32	- 2	3
11	Njila	35	35	00	40	20	60	+ 25	4
12	Samba	13	13	00	10	11	21	+ 8	2
13	Sen	44	58	14	40	45	85	+ 11	4
14	Njidoh	00	00	00	19	11	30	+ 30	3
15	Wowo	98	98	00	48	47	95	- 3	5
T O T A L		564	700	136	393	353	746	+182	54

(*) Le quartier Kakar renferme deux sous quartiers : Mbula et kakar ayant respectivement 16 et 12 familles. En considérant séparément ces ensembles de familles, nous sommes amenés à en tirer 6 dans notre échantillon - 3 familles par ensemble Cf. ligne 3, colonne 2 du tableau ci-dessus.

Nos enquêteurs ont trouvé 746 familles sur le terrain en 1969 dont près de la moitié, 352, tirent leur revenus de "l'Estates and Agency Company Limited", alors que le recensement administratif de 1967 nous donnait 700 comme nous l'avons déjà écrit. En réalité, nous n'avons trouvé que 564 fiches de familles, les autres ayant été égarées. Pour certains quartiers tels que Mandung et Njidoh, nous ne disposons d'aucun renseignement. Par contre le chiffre des familles de "Thrée Corners" nous a semblé exagérément grossi : 158 en 1967 contre 72 en 1962.

Ayant déjà interrogé les travailleurs de l'Estate dans les champs, à l'usine et dans les bureaux, nous les avons écartés des autres habitants au cours de l'enquête dans le village. Nous n'avons retenu que les familles dont les chefs ne sont pas salariés du complexe théicole.

Dans les quartiers, l'enquête a été menée dans les familles tirées au hasard selon la méthode suivante :

- Pour moins de 10 familles dont le chef n'est pas salarié à l'Estate on a tiré 2 pour l'enquête ;
- De 10 à 20 familles on en tire 3 ;
- De 20 à 40 familles on en tire 4 ;
- De 40 familles et plus on en tire 1/10.

Au total 54 familles sur les 393 qui ne travaillent pas au "Tea Estate" ont été tirées, soit un taux de sondage global de l'ordre de 15 %. Quelques chefs de quartier ont voulu se soumettre à l'interrogatoire de nos enquêteurs de leur propre gré, même s'ils n'ont pas été tirés dans l'échantillon. Six d'entre eux se sont spontanément présentés à nous, portant le nombre de nos fiches villageoises à 60 au lieu de 54.

C - ETUDE DE LA POPULATION INTERROGEE

Rappelons que la population interrogée se composait de chefs de famille, non salariés à l'Estate. L'étude de sa structure constituera l'objet de ce paragraphe :

1) Répartition par groupes d'âge :

TABLEAU 13

Répartition des chefs de familles interrogés par groupe d'âge

Groupes d'âge	Proportion en %
20 - 24	5
25 - 29	8,33
30 - 34	8,33
35 - 39	23,33
40 - 44	10
45 - 49	3,33
50 - 54	5
55 - 59	6,6
60 ans et +	30

Les chiffres concernant les trois premiers groupes d'âge peuvent au delà de 35 ans - entre 35 et 60 ans et plus, il existe de si grandes différences entre les groupes d'âge qu'il apparaît que la collecte des informations a dû être biaisée par :

- l'inexistence d'un calendrier historique : nous n'avons pas eu le temps d'en établir un ;
- le manque d'instructions des habitants entraînant l'ignorance de leur âge ;
- la tendance des personnes relativement jeunes à fixer leur âge entre 35 et 40 ans ;
- la tendance des personnes apparemment vieilles à fixer leur âge à 60 ans et plus. Cette deuxième tendance est la plus forte puisque 30 % des chefs de familles se réclament de ce groupe d'âge.

La forte proportion des plus de 60 ans nous renseigne indirectement sur l'importance de l'âge au sein de la population traditionnelle Wiya. Pour un individu responsables et membre d'une "Société Secrète" quelconque, son autorité est encore accrue s'il peut être considéré comme un ancien, c'est-à-dire un vieux.

Au delà des deux précédentes tendances, il faut reconnaître que la population villageoise étudiée a été amputée de tous ses éléments dynamiques qui fournissent la la main d'oeuvre au Tea Estate. En outre, après la deuxième guerre mondiale, à la réouverture des anciennes plantations industrielles allemandes au Sud du Cameroun Occidental, devenues alors protectorat britannique, un certain exode avait touché les jeunes du Grassfield qui, à l'époque, correspondaient aux classes d'âge creuses de 1969 (cf. tableau n° 13 classe d'âge 40-44 ans, 45-49, 50-54 et 55-59). Le statut de chef de famille revenait alors à ceux qui étaient présent c'est-à-dire au plus jeunes et aux plus vieux qui correspondent aux groupes d'âges 30 - 34 et 60 ans et plus.

2) Sexe et origine ethnique :

Généralement, le chef de famille est un homme, mais il arrive parfois qu'à la suite du décès du mari ou du père, une femme prenne la direction effective de la famille sous l'autorité coutumière d'un autre membre (homme) de la lignée, habitant sur un terrain différent. Nous avons considéré de telles femmes comme chefs de familles et 4 cas de ce genre ont été rencontrés parmi les responsables des 60 familles interrogées.

L'origine ethnique des familles est peu diversifiée. 90 % d'entre elles sont de clan Wiya, 5 % sont d'origine Nso, 1,6 % viennent d'une autre ethnique du Cameroun Occidental (Grassfield) et 1,6 % viennent du Nigéria.

Leur installation aux alentours de l'Estate est ancienne. 75 % d'entre elles s'y trouvaient avant la création du complexe théicole contre 25 % depuis la création dudit complexe, soit environ une nouvelle famille par an pendant 12 ans.

70 % des familles installées sont nées dans les mêmes quartiers - et la mobilité interne - changement de quartiers ou de village au sein du peuple Wiya - en a touché 20 %.

La relative homogénéité ethnique du milieu villageois autour de l'Estate s'explique par le fait que nous avons séparé les salariés des autres villageois. Il est certain que si l'on considère l'ensemble de la population entourant l'Estate, le pourcentage des non-Wiya sera bien plus élevé (cf. origine ethnique - des travailleurs de l'Estate que nous avons déjà vue).

3) Etat matrimonial

Généralement, les chefs de familles sont mariés ou en voie de l'être s'il sont encore très jeunes. Ici le terme famille peut aussi bien désigner un ménage qu'un ensemble de plusieurs ménages placés sous l'autorité coutumière d'un responsable. Les familles réduites ou des chefs de famille célibataires se rencontrent surtout parmi les personnes originaires d'autres villages ou quartiers et qui sont venus à Ndu pour s'installer près de l'Estate. Ces chefs de famille là sont des

personnes indépendantes qui ont demandé et obtenu le droit de construire une case sur une portion de terre appartenant aux membres d'une autre lignée. Ces explications nous ont semblé nécessaires car au cours de notre enquête, nous avons trouvé que 10 % de chefs de familles interrogés étaient célibataires ce qui revient à dire que 10 % des maisons que nous avons visitées étaient sous l'autorité d'une personne vivant seule et indépendamment de ses voisins immédiats. Dans 78 % des cas, les chefs de famille étaient mariés :

- 46,8 % avaient une femme
- 20 % en avaient deux
- 11,6 % en avaient trois et plus.

Nous avons également rencontré 5 % de veufs et 6,6 % de divorcés.

La comparaison de ces résultats avec ceux obtenus auprès des travailleurs de l'Estate nous incite à quelques remarques.

D'abord nous n'avons trouvé aucun divorcé ni aucun veuf parmi les travailleurs de l'Estate. D'autre part, bien que les proportions des mariés soient à peu près les mêmes dans les deux sous-populations - 74 % et 78,4 % - nous constatons que 57 % des salariés de l'Estate ont épousé une seule femme contre 46,8 % pour les chefs de famille du village.

Le tableau ci-dessous contient tous les éléments de comparaison des deux états matrimoniaux.

TABLEAU 14

Comparaison des états matrimoniaux des chefs de familles interrogés dans le village et des salariés de l'Estate.

Etat matrimonial	Salariés %	Chef de famille %
Marié	1 femme	46,8 %
	2 femmes	20 %
	3 femmes & +	11,6 %
T O T A L	74 %	78,4 %
Célibataire	26 %	10 %
Divorcé	-	6,6 %
Veuf	-	5 %

Le chef de famille qui ne travaille pas à l'Estate, est plus tributaire du milieu traditionnel qu'un salarié; aussi a-t-il plus besoin d'asseoir son influence et sa dignité sur le plan coutumier. Le nombre élevé de ses femmes qui s'accompagne généralement d'une progéniture nombreuse est l'une des manifestations extérieures de sa richesse et de sa puissance.

4) Degré d'instruction

Les villageois interrogés ont un taux de scolarisation assez bas : 18,3 % sont allés à l'école, contre 51 % des salariés de l'Estate. Ce taux de 18,3 % est même inférieur à celui estimé par l'INSEE pour l'ensemble du Grassfield : 20 % pour le sexe masculin en 1964.

Parmi les alphabètes, 13,3 % n'ont fait que quelques années du premier cycle de l'enseignement primaire c'est-à-dire de la classe 1 à 5 - 3,3 % ont fait le deuxième cycle primaire, de la classe 5 à 7.

Aucun d'entre eux n'est diplômé et 1,6 % ont suivi l'enseignement du coran. En exploitant ces résultats, il ne faut jamais perdre de vue que nous ne considérons qu'une catégorie des habitants de quartiers de NDU entourant le complexe plantation-usine et non l'ensemble de la population.

D - MODE DE VIE DANS LE VILLAGE

Le rythme de vie est lent dans le village et les principales occupations visent essentiellement à satisfaire les besoins élémentaires tels que le logement, la nourriture, la procréation. Le "Fon" assisté de ses 7 Ndji fait régner l'ordre, par une organisation politique et administrative basée sur des pratiques mystico-magiques, à travers des "Sociétés secrètes", et une structure sociale où l'individu disparaît dans la communauté. Nous ne reviendrons pas sur cette organisation politique et administrative que nous avons présentée dans les pages précédentes. Nous essaierons de voir les autres aspects de la vie dans le village à travers le logement, la division de travail entre les hommes et les femmes, le revenu moyen annuel d'un chef de familles non salarié à l'Estate :

1) Le logement :

En dehors des personnes venues d'ailleurs, qui vivent seules

dans une case, d'une manière indépendante de leurs voisins, le chef de famille originaire de Ndu vit dans un compound (1) avec sa (ou ses) femme(s), ses enfants mineurs et majeurs, ses frères, ses neveux etc...

La grandeur du compound donne déjà une idée du statut social de l'individu. Les cases sont faites en terre battue et le toit arrondi est couvert de chaume. Selon la fortune de la famille, une ou plusieurs de ces cases peuvent avoir un toit en tôles, la toiture devient alors rectangulaire.

Comme les femmes et les enfants, tous les autres parents vivant dans le compound n'appartiennent pas au chef de famille et sont placées sous sa tutelle coutumière. Le cas des personnes qui ne sont pas des membres de la famille est particulier. Elles sont indépendantes du chef qui les a autorisé à s'installer sur ses terres, mais elles lui doivent du respect. Les membres de la famille (frères mineurs ou majeurs, cousins etc...) qui veulent affirmer leur personnalité sont obligés d'aller chercher fortune ailleurs, dans un autre quartier ou dans un autre village, parfois dans les grands centres urbains. Nous retombons sur l'une des causes du mouvement des populations dans cette région et sur le problème de la tenure des terres que nous avons déjà abordé. En effet, quelque soit l'étendue de patrimoine, si la famille s'accroît rapidement, il arrivera un temps où tous les membres ne pourront plus trouver de parcelles de terres disponibles pour s'installer à leur propre compte. Il peut aussi arriver que le chef de famille refuse d'autoriser ses autres membres à s'installer à leur propre compte sur ses terres, même si la place est encore disponible pour des raisons personnelles. Leur départ définitif paraît inévitable à plus ou moins longue échéance surtout si on sait qu'un compound abrite en moyenne 12 personnes.

(1) Le "Compound" est l'équivalent de ce qu'on appelle vulgairement concession au Cameroun Oriental et qui se définit par un ensemble de cases construites sur un même terrain sous l'autorité d'un chef de famille. Les habitants du compound sont généralement les membres d'une même lignée qui acceptent de vivre sous la tutelle traditionnelle de leur chef.

2) DIVISION DU TRAVAIL

Avant les années 60, les hommes et les femmes avaient des travaux bien définis dans le village de NDU.

Les hommes s'occupaient surtout :

- de la construction et de l'entretien des cases
- du défrichage des champs pour les cultures vivrières de leurs épouses et du transport de la récolte des champs au grenier,
- de petites activités susceptibles de ramener un peu d'argent à la maison telles que la vente de la noix du cola au Nigéria et dans l'Adamaoua, le petit commerce, l'artisanat,
- de la chasse, de l'exploitation des raphiales, de la culture de la banane plantain et des arbres fruitiers (avocatier et oranger surtout).

L'élevage introduite depuis le début du siècle était d'abord une exclusivité des pasteurs Borroro. Depuis la deuxième guerre mondiale, quelques hommes originaires de NDU se sont intéressés à cette activité et actuellement 10 % des chefs de famille interrogés dans le village possèdent des boeufs, plus de 46 % élèvent des ovins et 18,3 % font de l'aviculture.

L'introduction de la culture du café arabica qui remonte à moins d'une quinzaine d'années à élargi la gamme des activités masculines. Aujourd'hui, cette culture est la principale occupation de 86 % des chefs de famille non salariés qui habitent aux environs de l'Estate.

Il est instructif de constater que cette traditionnelle division du travail ait été renforcée par la création du Tea Estate. En effet, cette unité de production moderne n'emploie qu'une main d'oeuvre masculine, sans laisser la moindre chance aux femmes. C'est qu'en plus de son rôle procréateur, les femmes ont le devoir de nourrir leur foyer au cours de l'année, par les produits de ses champs - en moyenne deux champs pour chacune. Elles cultivent essentiellement le maïs et le haricot, que complètent quelques tubercules et des légumes locaux. Ces activités les occupent pratiquement tout le long de l'année, ou le rythme de leur cultures suivant celui des saisons. Dans ces conditions, leur engagement à l'Estate, entrainerait des profondes et brutales changements dans le mode de vie de ces populations dont souffrirait tout le

monde, y compris l'entreprise elle-même car, il ne fait aucun doute que le taux de l'absentéisme serait très élevé.

En outre, quelques femmes commercialisent le vin de raphia ramené de la brousse par leur mari ou acheté à de tierces personnes. La vente d'une bière locale, fabriquée à partir du maïs est également répandue.

Depuis l'introduction de la culture du café et la création du Tea Estate, surtout, depuis les années 60, on assiste à une certaine confusion dans l'ancienne division du travail, conséquence d'une constante et croissante injection monétaire dans le village. Le pouvoir d'achat des habitants ayant augmenté, le marché de NDU dont l'importance est ancienne, centralise de plus en plus les activités commerciales du département. L'arrivée des travailleurs des villages périphériques qui doivent régulièrement s'approvisionner au marché (ce qu'ils n'auraient pas fait, s'ils étaient dans leur lieu de naissance) entraîne une situation nouvelle qui débouche sur la commercialisation d'une partie de la récolte des femmes jadis gardée dans le grenier pour la famille. Notre enquête a révélé que 60 % des femmes des chefs de famille interrogés, vendent une partie de leur récolte de maïs, d'haricot et de tubercules.

Ainsi, les femmes peuvent également gagner de l'argent par les cultures vivrières, nouveau phénomène dans le milieu traditionnel. Les besoins en vivres d'une population croissante et les gains intéressants que connaissent les femmes, sont autant d'éléments qui attirent l'attention des hommes. En effet 35 % des chefs de famille interrogés au village nous ont affirmé avoir leur propre champ de maïs. Nous rapportons ce pourcentage avec quelques réserves car cette proportion nous paraît surévaluée. Les hommes n'aimaient pas travailler avec la houe, outil réservée aux femmes considérées comme personnes inférieures, mais l'intérêt de la commercialisation du maïs tend à l'emporter sur les résistances sociologiques. Un phénomène semblable a été observé dans le "Santa Council" département de la MEZAM, au cours de notre enquête collective dans cette localité. La culture de la pomme de terre, jadis laissée aux femmes est maintenant pratiquée également par des hommes, depuis que les commerçants "Bamiléké" du Cameroun Oriental sillonnent l'axe routier Douala - Nkongsamba - Bafoussam - à la recherche des denrées alimentaires, pour les grands centres urbains.

Il y a tout lieu de croire que la division de travail entre les hommes et les femmes à NDU, ne résistera pas longtemps au développement économique de ce village.

3) Revenu moyen d'un chef de famille

Nous avons estimé qu'une famille normale à NDU, vivait en moyenne avec 20.000 Francs CFA, alors qu'un manoeuvre de l'Estate gagnait annuellement au moins 36.000 Francs. Mais le chef de famille (entendre toujours chef de famille non salarié à l'Estate et habitant aux environs du complexe) jouit de nombreuses compensations matérielles (dons divers et héritage de ses prédécesseurs) qui lui permettent d'avoir un niveau de vie au moins égal à celui du manoeuvre de l'Estate.

Le bas niveau des revenus des chefs de famille s'explique tout d'abord par le fait que l'exploitation du caféier qui doit rapporter de l'argent, n'est pas rationnelle et l'encadrement fourni par le Service de l'Agriculture du Cameroun Occidental est loin de répondre aux besoins de la population. Les récoltes varient continuellement, dans le sens de la baisse, d'une année à une autre. L'élevage, autre source de revenu est pratiqué de façon artisanale. Parfois les quelques têtes de bétail de la famille attendent certaines fêtes ou manifestations coutumières et ne sont vendues que lorsqu'on a un grand besoin d'argent.

D - ATTITUDE DES CHEFS DE FAMILLE DANS LE MILIEU VILLAGEOIS
VIS-A-VIS D'UN EVENTUEL PROJET DE PLANTATIONS FAMILIALES
DE THEIERS :

Le théier est connu à Ndu depuis plus de 10 ans et bon nombre de travailleurs de la société ont été recrutés parmi les habitants des quartiers voisins de l'Estate. 25 % des responsables de famille que nous avons rencontrés sont d'anciens salariés de la Société et presque tous hébergent des travailleurs du complexe théicole dans leur concession.

L'éventualité de l'introduction de la théiculture dans le milieu familial a enthousiasmé la population. Elle voit dans un tel projet des possibilités d'accroître son revenu annuel. Il est significatif de constater que 75 % des personnes interrogées dans le village aient été favorables à la vulgarisation de la théiculture contre 60 % parmi les travailleurs de l'Estate. Les chefs de famille, souvent des héritiers relativement plus aisés que les manoeuvres de l'Estate du fait des nombreux avantages en nature dont ils jouissent, peuvent également remplir plus facilement, les conditions impliquées par la participation à un projet de théiculture. Il s'agit surtout du problème de la disponibilité des terres favorables au théier et d'une main d'oeuvre non salariée composée des habitants de la concession. Les deux sous-population - salariés de l'Estate et chefs des familles habitant aux alentours du complexe - connaissent les difficultés de la théiculture. Ces proportions élevées, 60 % et 75 %, des personnes favorables à une éventuelle extension de la culture du théier dans le milieu familial montrent que les "Wiya", semblables aux autres peuples du grassfield sur le plan psycho-sociologique ne fuient pas devant les obligations que leur ouverture au monde moderne peut entraîner. Les besoins nouveaux qui ont été créés - instruction des enfants, achats d'habits, soins médicaux - et la contrainte de gagner de l'argent qui en résulte, les conduisent à admettre et à supporter certaines conditions d'existence qui changent peu à peu leur comportement.

A SANTA, dans le département de la MEZAM, la pomme de terre est cultivée aussi bien par les femmes que par les hommes. Il en est de même pour le maïs à Ndu, bien qu'à un degré moindre. Nous sommes persuadé que toute autre culture de rapport qui serait proposée aux dynamiques populations du grassfield trouverait un accueil favorable parmi les villageois. La réussite du projet dépendra alors de la façon dont on encadrera les populations intéressées.

C O N C L U S I O N

=====

La création et l'exploitation du complexe agro-industriel théicole de Ndu montre bien que les hauts plateaux du grassfield sont propices à la théiculture.

Malgré l'altitude de Ndu - 2100 mètres, le rendement moyen du complexe théicole se situe entre 1300 et 1400 kg à l'hectare. On peut penser qu'à une altitude plus basse - moins de 2000 mètres - le rendement pourra atteindre 1500 kg à l'hectare.

La population de Ndu, comme celle de tout le grassfield, se caractérise par son dynamisme et ses facultés d'adaptations aux nouvelles conditions d'existence résultant de l'ouverture de leur milieu rural traditionnel au monde rural moderne.

L'exploitation du complexe agro-industriel de l'"Estates and Agency Company Limited" ne pose pas de problèmes majeurs à la direction locale, tant sur le plan de la commercialisation que sur celui de la **qualité** du travail fourni par les manoeuvres et du rendement.

Sur le plan de la commercialisation et selon E. LHOMME-DESAGES, expert de l'I.F.C.C., le thé est un des rares produits tropicaux présentant un marché équilibré et les perspectives de la consommation dans le monde ne sont pas défavorables. Toute la production du Ndu Thea Estate est exportée alors que celle de Tolé est consommée localement. Etant donné que la qualité du thé de Ndu est supérieure (effet de l'altitude) à celle du thé de Tolé (750 mètres d'altitude), un accord tacite a été conclu entre les deux plantations afin que le marché intérieur camerounais soit réservé à la production de Tolé, le thé de Ndu étant directement vendu sur le marché de Londres où sa bonne qualité le hisse au niveau des meilleurs thés des autres pays producteurs. Actuellement 80 % du thé produit à Ndu se vend sur le marché de Londres et 20 % se vend dans les pays de l'Afrique Equatoriale, principalement au Tchad.

Le marché camerounais de thé est assez limité et il est déjà couvert par la production de Tolé. La décision prise par la direction du Ndu Tea Estate, de commercialiser son thé au Cameroun à partir de 1970, malgré l'accord mentionné ci-dessus, laisse prévoir que les responsables de Tolé auront quelques difficultés à écouler leur

production. Le tonnage de leur stock déjà important risque de devenir inquiétant. Même en comptant sur une croissance de la consommation du thé au Cameroun sous l'action de l'expansion démographique et de l'éducation des masses, les nouveaux complexes théicoles dont le Gouvernement envisage la création, ne pourront écouler leur production que sur le marché extérieur. Une étude préalable et bien détaillée de ce marché extérieur est donc indispensable ; elle devra déboucher sur le problème du prix de revient de la production dont on trouve quelques indications dans le rapport de E. LHOMME-DESAGES. Malheureusement, ce rapport date de 1964 et les conditions ne sont plus les mêmes aujourd'hui. LHOMME-DESAGES avait estimé que le salaire journalier d'un manoeuvre africain était de 80 francs CFA contre 120 Francs CFA en Inde vieux pays producteur du thé. Depuis le 1er Janvier 1970, le salaire d'un manoeuvre agricole est de 160 Francs CFA au Cameroun, soit le double de celui que LHOMME-DESAGES avait retenu. La révision de tous les calculs est donc à entreprendre sur des bases nouvelles afin de nous permettre d'apprécier la rentabilité de la théiculture au Cameroun.

Nous avons dit que deux théories ont été avancées pour la réalisation du programme du développement de la culture du théier arrêté par le Gouvernement Camerounais dans le cadre du 2ème Plan Quinquennal. Il s'agit d'opter soit pour les plantations de type industriel comme à Tolé et à Ndu, soit d'opter pour les plantations villageoises en s'inspirant de l'expérience du KENYA (Smallholders'Scheme).

Après les explications d'ordre technique que nous avons reçues à Ndu lors de notre enquête, auprès des responsable du Tea Estate, il nous a semblé que la première théorie (plantation industrielle) était préférable à la seconde. La vulgarisation de la théiculture pose de multiples problèmes, surtout lorsqu'on doit produire un thé de qualité supérieure à écouler sur le marché extérieur. Cependant, les salaires journaliers des manoeuvres ont été augmenté dans des proportions qui n'étaient pas prévues. Pour une entreprise déjà amortie comme celle de Ndu, cette augmentation des salaires peut tout juste être supportable, encore que la direction ait pris des mesures tendant à élever le rendement, mais il ne pourra pas en être de même, pour de nouveaux complexes théicoles.

Le choix des plantations villageoises, bien que nous mettent à l'abri des problèmes du salaire des manoeuvres des champs, est rendu

difficile par l'impossibilité dans laquelle on se trouve, de faire des prévisions rigoureuses avec les paysans, car l'enthousiasme du début qu'ils affichent, pourrait bien ne pas durer, devant les difficultés de la théiculture, surtout si les gains ne sont pas ceux escomptés. On risquerait alors d'être dans une situation embarrassante, vis-à-vis des organismes internationaux qui auraient préfinancé le projet. En outre, si le problème du salaire des manoeuvres est exclu, celui du salaire des agents de l'encadrement ne l'est pas et cet encadrement risque de coûter très cher.

La décision du Gouvernement sera donc plutôt un choix politique, mais ce choix devra nécessairement tenir compte des exigences des sources de financement auxquelles il sera fait appel pour la réalisation du programme.

La population de Ndu et celle du reste de la région du grassfield cultive déjà le café arabica. L'introduction de la théiculture dans ces milieux familiaux où le caféier est exploité depuis au moins une dizaine d'années, risque de disperser les efforts des villageois et d'entraîner la réduction des rendements, tout comme elle risque aussi de diminuer la qualité du travail. Ces deux phénomènes (réduction des rendements et diminution de la qualité du travail) pourraient avoir des effets néfastes pour un projet basé sur la plantation familiale du théier, compte tenu de la grande délicatesse de cette culture, et de l'obligation d'écouler la production sur le marché extérieur où le jeu de la concurrence oblige à tenir compte aussi bien du prix du revient que de la qualité de la marchandise.

Nous sommes donc dans une situation où les nouvelles plantations de théier de type industriel se heurtent aux hauts niveaux de salaires pratiqués au Cameroun et où les plantations familiales n'offrent pas de garantie quant aux rendements et à la qualité de la récolte. La solution intermédiaire entre ces deux possibilités pourrait être la création de "centres de colonisation" dans les divers sites retenus, solution qui éliminerait partiellement les inconvénients des deux précédentes possibilités pour n'en retenir que les avantages.

Par "centre de colonisation", il faut entendre des terrains, d'une superficie variable qui sont reconnus d'utilité publique par le Gouvernement, remembrés et redistribués aux volontaires, les "colons" qui accepteraient

de s'y installer dans le but d'accomplir un travail précis défini à l'avance. Dans le cas qui nous intéresse, on pourrait installer des colons pour cultiver le théier sous la direction d'un personnel qualifié. Un cahier de charges devrait être établi auquel le colon devrait se conformer. On construirait alors une usine au milieu du centre, pour la transformation des feuilles cueillies. Cette usine serait entourée d'une plantation modèle qui servirait de centre d'instruction pour les volontaires.

Le colon serait propriétaire de la parcelle qu'on lui confierait, mais les responsables du projet pourraient le déposséder s'il était jugé incapable de faire le travail qu'on attend de lui.

La colonisation est possible à Santa, à Mbouda et à Djuttitsa, sites retenus pour le programme du Gouvernement, tout comme à Ndu, car la population est assez nombreuse et disponible, d'après les résultats des diverses enquêtes qui ont été faites sur ces lieux. Des terrains propices à la théiculture peuvent être trouvés sur les pâturages qui s'étendent à perte de vue sur le Grassfield. Le problème sera alors celui du transfert du troupeau dans terres "colonisées" vers d'autres endroits. Les entretiens que nous avons eus avec les responsables du Service de l'Elevage du Cameroun Occidental nous laissent croire qu'un tel transfert ne rencontrera pas d'insurmontables obstacles.

A N N E X E S

Questionnaires employés au cours de l'enquête dans le complexe
Agro-industriel théicole de NDU.

BOOK OF QUESTIONS RELATING TO THE ACRO - INDUSTRIAL COMPLEX

(inquiry with the Directorate)

(A) HISTORICAL ACCOUNT AND REALIZATION OF THE PROJECT

a) Administration

(1)- From where did the idea to creat a tea estate in West Cameroon originate ?

(2)- Why did you settle in Ndu and not anwhere else ?

(3)- What were the conditions of your settlement in 1956 ?

agreement with the traditional chief _____
agreement with the administration _____
others _____

(4)- In 1958, West Cameroon though integrated with Nigeria became autonomous. Have you had amendments of your statute ?

Yes

(5)- If yes, say precisely which.

(6)- In 1961, West Cameroon re-united with East Cameroon. What problems have encountered because of this re-unification ? _____

(7)- From 1961 to 1969 have you any difficulties or facilities from the part of the administration ?

Difficulties Facilities

Say precisely which

b) The Staff

(8)- Number, variation and duty of expatriate staff since 1956

Duty Year	Director	Assistant	Engineer	Accountant	Others	Total
1956						
1957						
1958						
1959						
1960						
1961						
1962						
1963						
1964						
1965						
1966						
1967						
1968						
1969						

(10)- How do you pay your agricultural labourers ?

Per hour () On task () Daily ()

How do you pay your factory labourers ?

Per hour () on task () Daily () + Production Bonus

(11)- Your salary evolution (hourly or on task) since 1956

S A L A R Y

YEAR	PLANTATION	FACTORY
1956		
1957		
1958		
1959		
1960		
1961		
1962		
1963		
1964		
1965		
1966		
1967		
1968		
1969		

(12)- Have you any problems with your African personnel ?

Yes () Non ()

- If yes, say precisely which problems.
- They do not like working ror a long time in the plantation ()
- They do not like working ror a long time in the factory ()
- It is not easy to find temporary workers during the period of the big harvest ()
- Temporary workers are not more willing to leave after the period of the leaves ()
- The plantation workers are not make a sufficient output ()
- The labourers often quarrel among themselves ()
- Labourers do not take the advice given them on how to harvest the leaves ()
- They often ask for increase of salaries ()
- Other problems

In your own opinion, give reasons for each of the problems that you face with the African personnel.

(C) P L A N T A T I O N

(13)- What were your objectives (area planted) during your settlement in 1956 ?

(14)- Did you realise them in 1969 ?

Yes () Non ()

If no, say why

(15)- What are your objectives in 1969

(16)- Have you other tea estates anywhere ?

Yes () Non ()

If yes where are they found ?

(17)- Where did your plants come from ?

(18)- What vegetable material do you use ?

- ASSAM - ASSAM hybride - "Chine" (green tea)

- SHAM - OTHERS

- How did you make the choice of your vegetable material ?

(19)- Make a table of your annual production and the corresponding cultivated area since your settlement :

YEAR	AREA	PRODUCTION	NO. OF LABOURERS
1956			
1957			
1958			
1959			
1960			
1961			
1962			
1963			
1964			
1965			
1966			
1967			
1968			
1969			

(D) E C O N O M Y

(20)- What have been the financial sources for running this project ?

(21)- Evolution of output and of receipts since 1956

YEAR	OUTPUT	RECEIPTS	YEAR	OUTPUT	RECEIPTS
1956			1963		
1957			1964		
1958			1965		
1959			1966		
1960			1967		
1961			1968		
1962			1969		

(22)- The problem of outlets and its evolution since 1956. What are your perspectives of the markets ?

(23)- Amount of money paid annually to African personnel in the way of salary

YEAR	AMOUNT SPENT AS SALARY	YEAR	AMOUNT SPENT AS SALARY
1956		1963	
1957		1964	
1958		1965	
1959		1966	
1960		1967	
1961		1968	
1962		1969	

(25)- Amount of money paid to the State or to the Local Authorities in the way of sundry taxes.

YEAR	TRADITIONAL CHIEF	COUNCIL	STATE	OTHERS
1956				
1957				
1958				
1959				
1960				
1961				
1962				
1963				
1964				
1965				
1966				
1967				
1968				
1969				

(26)- Evolution of annual cost of the evacuation of yours produce via Victoria since 1956 :

YEAR	COST	YEAR	COST
1956		1963	
1957		1964	
1958		1965	
1959		1966	
1960		1967	
1961		1968	
1962		1969	

- S O C I A L

- (27) - Do you house your employee ? Yes No
 Only some of them If only some of them which do you house ?
 And what are your housing conditions ?
 Freely Deducting rent Others
- (28) -- To those that you do not house, do you give them a lodging premium ?
 Yes No Only to some of them
- (29) - Number of working hours per day : 5 hours 7 hours 8 hours
 - Has the number varied since your installation ?
 Yes No
- (30) - Some equipment for the workers : Sport (Play-ground, equipment)
 () dispensary () schools () others () football
- (31) -- Do all your employees benefit from an insurance system ?
 Labour accident ? Yes () No ()
 Old age insurance ? Yes () No ()
 Family allocations ? Yes () No ()
- (32) -- Do your employees belong to a union ? Yes () No ()
 -- If yes, what are the activities of this union ?
- (33) -- Have you some seniority premiums in the enterprise ?
 Yes () No ()
 -- if yes, how do you attribute them ?
- (34) - Have you some out-put premium ? Yes () No ()
 -- if yes, how do you attribute them ?
- (35) - Do your labourers often work more in order to gain the out-put
 premium ? Yes () No ()
 -- Do you think that they are interested in this premium ?
 Yes () No () Just a bit ()
- (36) - Have you any problems on the harvest of tea in the Cameroon ?
 Yes () No ()
 - If no, in your opinion what is the reason ?

(F) - QUESTIONS OF GENERAL ORDER

- (37) - What is the organization of your company ?
- (38) - Are you aware of the project of the Government on tea in the Cameroon ? Yes () No ()
- (39) - The Governmental project reposes on the family plantation because it estimate that the cost of the labour done by hand does not enable the exploitation of an industrial plantation. What do you think of this argument in your own personal case ?
- (40) - If the population of the villages around this plantation cultivated tea on their own farms, would you buy their leaves ?
Yes () No () NOT AT THE MOMENT.
- if yes, why did you not encourage the local population to plant tea since your installation in Ndu ?
 - If you have other plantations else where, do the local population participate in the production in their own farms ?
 - What do you think of this idea now ?
- (41) - If the state of the Cameroon or the people of Ndu wish to be associated in your enterprise, would you accept ?
Yes () No ()
- (42) - Have you relations with the C.D.C. ?
Yes () No ()
- Of what type are they ?

WORKERS' QUESTION BOOK

"ESTATE AND AGENCY AND COMPANY LIMITED"

Social demographic Situation

(1) - Name in full : _____

(2) - Year of Birth : _____

(3) - Sex : M () F ()

(4) - Place of birth : (State Council and Village) : _____

Tribe : _____ Religion : _____

- (5) - Matrimonial State | - Married | Monogamous ()
 | | | 2 wives ()
 | | | 3 wives + ()
 | - Bachelor ()
 | - Widower (Widov) ()
 | - Divorced ()

(6) - For the married, determin how long they have been married : _____

(7) - If married, how many children have you ? : _____

(8) - Actuel place of residence : _____

PROFESSION

(9) - For how long have you been working in the Tea Estate? : _____

(10)- What are duties in the Tea Estate ? : _____

(11)- What were you occupations before your engagement in the Tea Estate and where were you staying ?

OCCUPATIONS

PLACES

(1) : _____

(2) : _____

(3) : _____

Professionnel occupations

(12) - If you had an occupation before entering the Tea Estate, why did you abandon it? : _____

(13) - Besides the work in the Tea Estate, what else do you do ?
* Coffee farming ?
* Farming of food crops (say which) : _____
* rearing (cattle, goats, sheep, others) : _____
* tapping and the sale of palm wine : _____
* petty trading (state what type) : _____

(14) - What is the occupation of your wife or wives? : _____
* Just to stay at home
* They do farm work (state what type farming : maize ()
macabo () beans () others ()

INSTRUCTION or EDUCATION

(15) - Have you been to school? Yes () No ()

(16) - If yes, up to what class? : _____
(state where you attended school and the certificates obtained if possible) : _____

MIGRATION

(17) - If it is possible for you to work in the East Cameroon, would you go?
Yes () No ()

(18) - Whatever may be your answer, state why : _____

(19) - If you have the opportunity to work in the South of West Cameroon say the C.D.C., or some where else, would you go? Yes () Non ()

(20) - Give reasons for your answers : _____

THE BENEFIT OF THE EMPLOYEE

(21) - How many francs do you **earn** at least in the month ? : _____

(22) - Do you know your dainly salary ? Yes () No ()

- If yes, . . . how much ? : _____

(23) - Do you work throughout the 12 months
of the year ? Yes () No ()

(24) - If not, why : _____

(25) - Do you often work over-time in order to earn premium of
outout ?

Yes () No ()

(26) - How much money did in the last three months ?

Month	!	Profit
June	!	
July	!	
August	!	

(27) - How far from the Estate is your home ? : _____

(28) - Has the estate helped in the matter of your lodging ?

Yes () No ()

(29) - If not why ? : _____

If yes, how ? Loan of money ()

Loan of materiel ()

Others ()

(30) - Do you think that your children shall also become estate
workers ?

Yes () No ()

(31) - If not, why ? : _____

(32) - Some of your friends leave the estate immediately they
have money to pay their taxes, buy a radio set, bicycle
or some other thing. Do you not intend also to leave
one day ? Yes () No ()

(33) - Give reasons for your reply : _____

(34) - What have you done with the money you have gained from the estate ?

* dowried a wife () dowried two wives () or three wives ()

* built a zink house () a house without zink ()

* bought a radio () bought a bicycle ()

* other things (precise) : _____

(35) - How are you lodged now ?

* In my personal house ()

* In my brother's house () In my father's house ()

* In a rented house ()

(36) - If you have your personal allotment, whom do you shelter ?

No	Name of occupent	Relations hip with family head	sex	Tribe	Professional Occupation
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					

DEGREE OF THE
DEGREE OF THE EMPLOYEE'S INTEGRATION IN THE COMPLEX

- (37) - Do you know where the headquarters of your estate is found ?
Yes () No ()
- (38) - What is the name of the Director General of your Company ? :

- (39) - What are names of your Manager and Assistant Manager ?
Messrs : _____ and _____
- (40) - If you are given some work to do in Ndu or else where,
would you leave the Estate ? Yes () No ()
- (41) - Give reasons for your answer : _____

- (42) - For those no other occupation outside the estate, ask the
reason ?
* lack of ground to cultivate () lack of time ()
* Other answers : _____

- (43) - If you are asked to cultivate your own tea and to sell the
leaves to the Estate factory would you do so ? Tea () No ()
- (44) - Give reasons for your answer : _____

- Who shall cultivate the land you allot for tea ?
* Myself () My wife (or my wives) ()
* I shall engage labourers () Other answers : _____

- * What criticisms can you make on the general organization
of the Estate : _____

B I B L I O G R A P H I E

- BALANDIER G. : Cours à la Sorbonne - Paris 1967 - 1968.
- MEILLASSOUX C. : Essai d'Interprétation de phénomène économique dans les Sociétés traditionnelles d'auto-subsistance - in Cahier d'Et. Af. n° 4 1960.
- MVENG E. : Histoire du Cameroun. Présence Africaine - Paris 1963
- Le Deuxième Plan Quinquennal de Développement Economique et Social de la République Fédérale du Cameroun - Ministère du Plan et du Développement - YAOUNDE (Juillet 1966 - Juin 1971).
- Divers rapports d'experts sur les possibilités de la culture du théier au Cameroun (Bibliothèque du Ministère du Plan)
- Rapport E D E N 1956
 - "- PASQUIER 1958
 - "- HAWKINS ET BRUNT 1962 / 1964
 - "- ARCHIBALD BALDWIN et COX 1964
 - "- AGRAR und HYDROTOCHNIC 1966
 - "- GUINARD 1968
- BURKE V.E.M. : Rapport sur le projet théicole du Cameroun 1969 (Agricultural Development Service - Permanent Mission in Eastern Africa International Bank for Reconstruction and Development - NAIROBI.
- LHOMME-DESAGES E. : Développement de la culture du thé au Cameroun (Mai-Juin 1964 I.F.C.C.).
- CAPOT-REY P.)
AUDEBERT D.) Premier Programme de la Culture du Palmier à Huile
CARLE) au Cameroun Oriental (Etude Socio-économique dans
DE ROSTOLAN) les Secteurs d'Eséka et de Dimbobari) 2 volumes
Ministère du Plan et du Développement - Secrétariat
d'Etat au Développement Rural - 1968.
- Secrétariat d'Etat aux Affaires) Résultat de l'Enquête Démographique
Etrangères - I.N.S.E.E. - Dépar-) de 1964 au Cameroun Occidental.
tement de la Coopération 1969)

- Programme de Développement Rural dans la Plaine de NDOP B.D.P.A.
Rapport rédigé par
MM. MAILLARD : Agronome
LARRIEU : Economiste
VERLET : Sociologue
LE HASIF : Docteur Vétérinaire
avec la Collaboration de Mr. GUERRINI, Agronome Stagiaire.
- B.D.P.A. : Projet de développement rural de la plaine de NDOP dans
le Nord du Cameroun Occidental (Etude réalisée par
M. GORSE Jean chargé d'études du B.D.P.A.).
- MERRAM MC CULLOCK : "Peoples of the Central Cameroon" Buea 1954
- DRESCH J. : Paysans montagnards du Dahomey et du Cameroun
in BAGF 1952
- BRONWERS : "Land use and Agricultural Development of West Cameroon"
FAO 1963
- LOWIS R.H. : "Primitive Society" London 1921
- SANFORD H. BEDERMAN : "The Cameroon Development Coporation - Partner
in National Growth (Associate Professor of Geography -
Georgia state college Atlanta : georgia
- Bota - West Cameroon - 1968)
- CHILVER E. M.) Traditional Bamenda - The precolonial history and
and)
KABERRY P.M.) ethnography of the Bamenda grassfield
- JEFFREYS M.D.W. : The Wita tribe (Witwatersrand University press)
Johannesbourg 1963
- Archives départementales et nationales à NKAMBE, à BAMENDA et à BUEA.