

Comment la DGSE parvient à recruter des espions de très haut niveau

Cyberdéfense : C'est l'une des principales difficultés de la DGSE : comment recruter des spécialistes de très haut niveau sans être gêné par la grille trop contraignante des salaires de la fonction publique dans un monde où la concurrence est très féroce pour s'attacher de telles compétences ?

Si le patron de la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE) souhaite « *recruter un spécialiste de la cyberdéfense, à qui on ne peut proposer un traitement de fonctionnaire ordinaire, il devra sans doute procéder à la fusion de plusieurs ETPT (Equivalent temps plein annuel travaillé, ndlr), a récemment expliqué aux députés de la commission de la défense le patron de la direction des affaires stratégiques (DAS) du ministère de la Défense, Michel Miraillet. Mais une telle décision relève de sa seule responsabilité. Pour ma part, je ne fais que mettre des moyens à sa disposition* ». C'est d'ailleurs l'une des facilités qu'offre la LOLF (Loi organique relative aux lois de finances) en matière de gestion des personnels. « *Cela ne veut pas dire que l'on peut faire n'importe quoi grâce à cette souplesse, explique-t-on à La Tribune. Il y a des plafonds et des planchers déterminés à ne pas franchir en termes d'effectifs et même de salaire* ». En clair, à la DGSE un recrutement ne correspond pas toujours à un agent *stricto sensu*. Ce qui doit être le cas actuellement avec les moyens en hausse de la DGSE, priorité du Livre blanc de 2008. Ce que confirme d'ailleurs le chef d'état-major des armées, l'amiral Edouard Guillaud : « *la DGSE recrutera quelque 70 nouveaux spécialistes, notamment en sécurité des systèmes d'information. Elle ne peut en recruter davantage, tant le vivier – où puisent Thales, Areva ou d'autres administrations – est réduit* ».