Adroddiad Blynyddol Dyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol
Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd
Ebrill 2024 – Mawrth 2025

1. Cyflwyniad

1.1 Bydd yr adroddiad agoriadol hwn gan Gyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd (CBC y Gogledd) yn rhoi amlinelliad o'i asesiad cychwynnol o gydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol yn ystod y cam cyn trosglwyddo'r sefydliad, cyn 1 Ebrill 2025 ar gyfer y flwyddyn 2024-25.

1.2 Mae Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023 ("Deddf SPPP"), a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2024, yn gofyn i gyrff cyhoeddus gynhyrchu adroddiad blynyddol i ddangos sut maen nhw wedi cydymffurfio â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol a sefydlwyd gan y Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus.

1.3.1 Mae'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol yn gofyn i CBC y Gogledd geisio consensws neu gyfaddawd â'u hundebau llafur cydnabyddedig, pan maen nhw yn:

i. penderfynu ar eu hamcanion llesiant allweddol; ac
ii. yn gwneud penderfyniadau strategol am y camau rhesymol y maent yn bwriadu eu cymryd i gyflawni'r amcanion hynny.

1.4 Mae Adran 16(2) y Ddeddf yn nodi nifer o ofynion penodol yn ymwneud â'r Ddyletswydd, y mae'n rhaid i gorff cyhoeddus gydymffurfio â nhw wrth "geisio consensws neu gyfaddawd".

1.5 Er mwyn ceisio consensws neu gyfaddawd, rhaid i gorff cyhoeddus gynnwys ei undebau llafur cydnabyddedig neu gynrychiolwyr eraill ei staff yn y broses o bennu amcanion neu wneud penderfyniadau, drwy (yn benodol):

i. ymgynghori â hwy yng nghyfnod ffurfiannol y broses, ac
ii. eu cynnwys fel arall drwy gydol y broses drwy:

   a. ddarparu gwybodaeth ddigonol i'w galluogi i ystyried yn briodol yr hyn sy'n cael ei gynnig, a
   b. darparu amser digonol i'w galluogi i ystyried yn ddigonol yr hyn sy'n cael ei gynnig ac ymateb yn briodol.

1.6 Yn ôl Adran 18 y Ddeddf:

i. Rhaid i gorff cyhoeddus lunio, mewn cysylltiad â phob blwyddyn ariannol, adroddiad ynglŷn â'r hyn y mae wedi ei wneud i gydymffurfio â'r ddyletswydd.
ii. Rhaid cytuno ar yr adroddiad gydag undebau llafur cydnabyddedig y corff cyhoeddus neu gynnwys datganiad yn egluro pam na chytunwyd arno.
iii. Rhaid i'r corff cyhoeddus gyhoeddi'r adroddiad, a'i gyflwyno i'r Cyngor Partneriaeth Gymdeithasol, cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol ar ôl diwedd y flwyddyn ariannol.

2. Cefndir

2.1 Yn ogystal â'r dyletswyddau dan Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru), mae gofynion mewn Deddfau eraill megis Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol a'r Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau i ymgynghori â gwahanol garfannau (yn cynnwys staff).

2.2 Mae'n bwysig adrodd a chydnabod yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn, nid oedd unrhyw staff yn cael eu cyflogi ar gytundeb parhaol yn uniongyrchol o fewn CBC y Gogledd. Cyn 1 Ebrill, gwnaed cryn dipyn o baratoadau i sicrhau trosglwyddo staff y Swyddfa Rheoli Portffolio (PMO), ynghyd â chyllid ac asedau. Cefnogwyd y gwaith gan yr Awdurdod lletya, Cyngor Gwynedd, a ddarparodd staff i ymgymryd â swyddogaethau statudol a chefn swyddfa allweddol, ac i gyflawni'r trosglwyddiad. Yn dilyn y trosglwyddiad, bydd y CBC yn recriwtio Prif Weithredwr ac yn dechrau gweithredu ei chynllun trawsnewid gan gynnwys recriwtio staff.

2.3 Mae'r PMO a CBC y Gogledd yn cael eu lletya gan Gyngor Gwynedd, lle mae Grŵp Cyswllt rhwng y Cyngor a'r undebau llafur wedi'i sefydlu / yn weithredol ers sawl blwyddyn, i atgyfnerthu'r berthynas iach sydd wedi bodoli am ddegawd a mwy. Mae'r fforwm hwn yn cwrdd oddeutu bob 6 wythnos. Nod y grŵp hwn yw rhoi pwyslais ar gynnal perthnasau gweithio da rhwng y Cyngor a'r Undebau Llafur, trafod yn rhagweithiol a datrys materion cyflogaeth cyfansoddol, ynghyd â thrafod ac ymdrin â datblygiad amodau gwaith lleol a mentrau cyflogaeth eraill. Mae'r cyfarfodydd hyn yn cael eu cadeirio gan y Rheolwr Gwasanaeth Adnoddau Dynol ac yn cynnwys cynrychiolwyr o'r Cyngor (Rheolwr Gwasanaeth AD, Rheolwr y Gwasanaeth Iechyd, Diogelwch a Llesiant, swyddogion adnoddau dynol) a chynrychiolwyr o'r Undebau Llafur (GMB, UNSAIN, ac Unite).

2.4 Yr undebau llafur cydnabyddedig gan ein awdurdod lletya, Cyngor Gwynedd, yw:

- GMB
- UNSAIN
- Unite

2.5 Cynhaliwyd ymgynghoriad â'r Undebau Llafur hynny y cyfeirir atynt yn 2.4 drwy Wasanaethau AD Gwynedd fel rhan o'r broses drosglwyddo. Darparwyd cyfathrebu a chefnogaeth helaeth i'r staff hynny a oedd wedi'u dal o fewn TUPE, ac roedd yn cynnwys gwaith cydweithredol ar delerau ac amodau, buddion a datblygu polisi cyflog y Cyngor Cyfiawnder Cenedlaethol. Ar ôl y cyfnod pontio, mae CBC y Gogledd yn datblygu ei garfan staffio a'i bartneriaethau ynghyd â'i berthynas ag undebau llafur.

3. Sut y bu i ni gwrdd â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol ac/neu gydymffurfio â hi

3.1 Hyd yma, nid yw CBC y Gogledd wedi cynhyrchu ei Amcanion Llesiant, a fydd yn ffurfio rhan o unrhyw gytundeb Cynllun Corfforaethol i'r dyfodol. Ar ôl y trosglwyddiad a gallu recriwtio adnoddau allweddol, bydd y gwaith hwn yn cael ei wneud mewn ymgynghoriad â Swyddfa'r Comisiynwyr a'n partneriaid.

3.2 Gwnaethom ddatblygu gwaith partneriaeth cadarnhaol i gefnogi trosglwyddiad llwyddiannus y PMO gan ein bod wedi gweithio â Rheolwr Gwasanaethau AD Cyngor Gwynedd, mewn partneriaeth â'r Undebau Llafur.

3.3 Aethom ati'n weithredol i gymryd rhan (lle bo'r angen) yn y Grŵp Cyswllt corfforaethol rhwng Cyngor Gwynedd a'r undebau llafur, sy'n cyfarfod oddeutu bob chwe wythnos, i drafod materion cyflogaeth.

3.4 Drwy Gytundeb Lefel Gwasanaeth ffurfiol ar ôl trosglwyddo, bydd cynnwys ymgysylltiad â'r undebau llafur yn cael ei hwyluso gan y gwasanaethau AD.

3.5 Fe'i derbynnir y bydd ein dull o ymdrin ag anghenion y Bartneriaeth Gymdeithasol yn datblygu ymhellach, gan ei fod yn parhau i fod yn broses o ddysgu ac esblygu. Bydd hyn yn cynnwys:

- Ein nod yw ymgorffori'r egwyddor o bartneriaeth gymdeithasol ym mhopeth a wnawn. Fel rhan o'r ymrwymiad hwn dros y flwyddyn nesaf, byddwn yn rhoi camau yn eu lle i gryfhau ein cyfraniad, yn cynnwys:
  - Penodi Prif Weithredwr, fel y cyfeirir ato uchod, ynghyd â swyddi rheoli uwch a swyddogion allweddol i fodloni gofynion statudol.
  - Codi ymwybyddiaeth o'r gofynion sy'n deillio o Ddeddf SPPP er mwyn rhoi cyfle i ddatblygu ein dull o fodloni'r gofyniad.
  - Darparu cyfleoedd dysgu a datblygu i swyddogion drwy Dysgu@Cymru ynghylch y ddyletswydd, er mwyn hyrwyddo'r ymwybyddiaeth yma ledled y sefydliad.
  - Sefydlu fforwm uniongyrchol rhwng CBC y Gogledd a'r cynrychiolwyr undebau llafur i hyrwyddo cydweithio ac ymdrin â heriau'r gweithlu yn effeithiol.
  - Recriwtio capasiti adnoddau a'r gallu i ddatblygu Amcanion Llesiant i'w hystyried gan randdeiliaid allweddol.
  - Ymgysylltu'n weithredol gyda staff a'r undebau yn y broses o ddatblygu'r Amcanion Llesiant.
  - Ymwneud yn weithredol â staff a'r undebau yn y dyfodol yn y broses o ddrafftio adolygiad Cynllun Corfforaethol CBC y Gogledd, drwy rannu drafft â nhw a rhoi'r hawl iddynt gyflwyno argymhellion a sylwadau i'w hystyried gan CBC y Gogledd cyn eu mabwysiadu (dyddiad i'w gadarnhau).
  - Ymgysylltu â sefydliadau sy'n gymheiriaid, cyrff sector cyhoeddus eraill a rhwydweithiau perthnasol i hybu dysgu a mynediad ac ymgorffori arferion gorau'r sector.