

Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru

PUMED ADRODDIAD - 2024

Adroddiad i
Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg
Llywodraeth Cymru

Mehfin 2024

LIC 50078
ISBN 978-1-83625-180-4

TERMAU A BYRFODDAU

Sefydliadau a gyflwynodd sylwadau ac a ddarparodd dystiolaeth i CACAC

ASCL Cymru Community Cymru Awdurdodau esgobaethol NAHT Cymru NASUWT Cymru	Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon yng Nghymru Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau yng Nghymru
NEU Cymru UCAC Llywodraeth Cymru CLILC	Undeb Cenedlaethol Addysg yng Nghymru Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru

Termau a byrfoddau a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn

AAA	Anghenion Addysgol Arbennig
ADY	Anghenion Dysgu Ychwanegol
AGA	Addysg Gychwynnol Athrawon
ANG	Athrawon Newydd Gymhwyso
ASHE	Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion
BoE	Banc Lloegr
CACAC	Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
CAD	Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu
CAH	Canlyniadau Addysg Hydredol
CALI	Cyferth ag Amser Llawn
CBGY	Cyfrifiad Blynyddol y Gweithlu Ysgolion
CGA	Cyngor y Gweithlu Addysg
Cod ADY	Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol Cymru (2021)
CPI	Mynegai Prisiau Defnyddwyr
CPIH	Mynegai Prisiau Defnyddwyr gan gynnwys Costau Tai Perchenfeddianwyr
CYBLD	Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion
Cydlynnydd ADY	Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol
DCAAY	Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol
DCAAY(C)	Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)
Deddf ADYTA (Cymru)	Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) (2018)
EPI	Sefydliad Polisi Addysg
HESA	Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch
HESES	Ystadegau Cynnar Myfyrwyr Addysg Uwch
IFS	Sefydliad Astudiaethau Cyllid
ISE	Sefydliad Cyflogwyr Myfyrwyr
ITM	Ieithoedd Tramor Modern
LFS	Arolwg o'r Llafurlu
NDR	Ardreth Annomestig
NJC	Cyd-gyngor Cenedlaethol
OBR	Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol
OECD	Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd
ONS	Swyddfa Ystadegau Gwladol
OUP	Partneriaeth y Brifysgol Agored
PPF	Fforwm Partneriaeth Cyflog ac Amodau Athrawon

PYC	Prif Ystod Cyflog
RPI	Mynegai Prisiau Manwerthu
RSG	Grant Cynnal Refeniw
SAC	Statws Athro Cymwysedig
SNCT	Pwyllgor Negodi'r Alban ar gyfer Athrawon
STEM	Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg
STRB	Corff Adolygu Athrawon Ysgol
SWCG	Grŵp Cydlynu Llwyth Gwaith Strategol
TAR	Tystysgrif Addysg i Raddedigion
TG	Technoleg Gwybodaeth
TOIL	Amser i Ffwrdd yn Gyfnewid
TPS	Cynllun Pensiwn Athrawon
TPSM	Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon
UCD	Unedau Cyfeirio Disgyblion
UCEA	Cymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau
USD	Doleri'r UD
YCGA	Ystod Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth
YCU	Ystod Cyflog Uwch

CYNNWYS

Tudalen

Termau a byrfoddau	i
Cynnwys.....	iii
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru – ein rôl	v

Crynodeb Gweithredol	vii
-----------------------------------	------------

Pennod 1 – Cyflwyniad

Sylwadau agoriadol	1
Y system gyflog i athrawon ac arweinwyr yng Nghymru	1
Argymhellion o bedwerydd adroddiad CACAC (2022)	2
Yr hyn a wnaethom yn 2023	2
Y pumed cylch gwaith (2024)	4
Ymagwedd CACAC at adroddiad 2024	5
Proses eleni a gwersi ar gyfer y dyfodol	7
Strwythur yr adroddiad hwn	8

Pennod 2 – Y cyd-destun economaidd

Y cyd-destun economaidd/cyllid y sector cyhoeddus	10
Gwariant awdurdodau lleol ar ysgolion.....	13
Cyflog y sector cyhoeddus	15

Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol

Y cyd-destun addysgol – cefndir ystadegol	18
Nifer yr ysgolion	18
Y boblogaeth ddisgyblion: cyd-destun ac amcanestyniadau	18
Ystadegau athrawon ac arweinwyr	20
Newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn addysgu	23
AGA	24
Recriwtio i AGA	24
Recriwtio i AGA yn erbyn y dyraniadau	25
Y Gymraeg	28
Swyddi gwag	29
Swyddi gwag athrawon	29
Swyddi gwag arweinwyr ysgolion	32
Cyfraddau cadw	33

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Graddfeydd addysgu	37
Graddfeydd arweinyddiaeth	37
Arsylwadau ynglŷn â chyflog a rhywedd	38
Cymhariaeth rhwng cyflogau yng Nghymru a Lloegr	39

Cymhariaeth rhwng graddfeydd cyflog	40
Cyflogau cychwynnol athrawon o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion	40
Cyflogau athrawon profiadol o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion .	45
Cyflogau ar gyfer penaethiaid o'u cymharu â gwledydd yr OECD	50
Trefniadau cyfrifoldeb addysgu a dysgu (CAD)	53
Mynychder CADau	53
Cydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau ar gyfer Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol.....	56
Amodau Gwasanaeth ar gyfer athrawon ac arweinwyr	58
Amser addysgu (ac eithrio amser paratoi ac egwylliau rhwng gwersi).....	58
Amser gweithio ar gyfer athrawon ac arweinwyr	59

Pennod 5 – Ymatebion ymgynghori

Ystodau cyflog a lwfansau ar gyfer athrawon ac arweinwyr	62
Codiadau cyflog a lwfansau	63
Effaith cyflog ar recriwtio a chadw	64
Egwyddorion ar gyfer dyfarniadau cyflog	66
Canllawiau ychwanegol yn Adran 3 DCAAY(C)	67
Cydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau ar gyfer Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol	69
Dyrannu amser digyswllt	72
Tasgau gweinyddol a chleryddol	73
Amodau gwasanaeth arweinwyr	75
Amodau gwasanaeth athrawon	78
Cylch cyflog blynyddol	79

Pennod 6 – Casgliadau ac argymhellion

Cefndir	82
Ystodau cyflog a lwfansau ar gyfer athrawon ac arweinwyr	83
Canllawiau ychwanegol yn Adran 3 DCAAY(C)	87
Cydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau ar gyfer Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol	87
Dyrannu amser digyswllt	91
Tasgau gweinyddol a chleryddol	92
Amodau gwasanaeth arweinwyr	93
Amodau gwasanaeth athrawon	95
Cylch cyflog blynyddol	95
Materion yn ymwneud â chydraddoldeb	95

Atodiad A – Llythyr cylch gwaith gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg 2024

Atodiad B – Cyflwyniadau dysgu proffesiynol i CACAC

Atodiad C – Llinell amser ar gyfer gweithredu (o Adolygiad Strategol CACAC)

Atodiad Ch – Diweddariadau awgrymedig i'r rhestr yn Atodiad 3 adran 2 ...
DCAAY(C)

Atodiad D – Pwyntiau graddfa gyflog argymelledig ar gyfer 2024-2025

CORFF ADOLYGU CYFLOGAU ANNIBYNNOL CYMRU

Ein rôl

Sefydlwyd Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) ym mis Mawrth 2019 fel corff annibynnol â'r cyfrifoldeb i wneud argymhellion i Lywodraeth Cymru ynglŷn â chyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr ysgolion yng Nghymru.

Mae CACAC yn adrodd i Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg. Trosglwyddodd y cyfrifoldeb o bennu cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru i Weinidogion Cymru o 30 Medi 2018 o dan Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018.

Caiff yr ysgrifenyddiaeth annibynnol ar gyfer CACAC ei darparu gan Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA).

Dyma aelodau CACAC:

Sharron Lusher MBE DL – Cadeirydd

Simon Brown – Aelod

Dr Caroline Burt – Aelod

Aled Evans – Aelod

Dr John Graystone – Aelod

Annmarie Thomas – Aelod (o 1 Mawrth 2024)

Saleha Wadee – Aelod (o 1 Mawrth 2024)

Yr Athro Stephen Wilks – Aelod

Cyflwyniad

Mae'n bleser gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) gyflwyno ei bumed adroddiad ar gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru.

Mae CACAC wedi ymrwymo i argymhell diwygiadau i gyflog a thelerau ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru a fydd yn helpu i godi statws y proffesiwn, a chefnogi recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr o safon yn ei holl ysgolion yn y ffordd orau.

Mae rhaglen arwyddocaol o ddiwygiadau addysgol yn cael ei rhoi ar waith yng Nghymru ar hyn o bryd sydd â'r nod o sicrhau safonau uchel a lleihau effaith tldi ar gyrhaeddiad addysgol. Mae 'Cenhadaeth ein cenedl: safonau a dyheadau uchel i bawb'¹ yn ceisio datblygu nod ei rhagflaenydd o wella'r system ysgolion.

Cynhaliwyd y broses o ddatblygu'r pumed adroddiad hwn yn rhithwir ac wyneb yn wyneb, gan ddefnyddio cyfarfodydd a thrafodaethau ar-lein i gasglu tystiolaeth.

Mae nifer o faterion wedi effeithio ar gynhyrchu'r adroddiad hwn, a arweiniodd at ymestyn y dyddiad cau ar gyfer ei gyflwyno i Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg.²

Yn gyntaf, mae'r oedi a fu cyn derbyn y llythyr cylch gwaith, a ddisgwyliwyd ym mis Hydref 2023, ond na chyhoeddwyd tan ddiwedd mis Ionawr 2024, a'r raddfa amser rhwng ei dderbyn a chyflwyno ein hadroddiad, yn anffodus. Mae hyn wedi cyfyngu ar y cyfnod ymgynghori, ac wedi atal CACAC rhag cael yr holl wybodaeth sy'n angenrheidiol i wneud argymhellion, gan gynnwys: ymchwil ychwanegol, briffiau technegol a chynghor ar oblygiadau deddfwriaethol a chytundebol.

Yn ail, mae'n anffodus nad oedd ein hadolygiad strategol o strwythur cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, a'n hadroddiad ar rolau a chyfrifoldebau athrawon cyflenwi yng Nghymru a gyflogir trwy awdurdodau lleol neu'n uniongyrchol gan ysgolion, wedi cael eu trafod gyda'r Fforwm Partneriaeth Cyflog ac Amodau Athrawon (PPF), na'u cyhoeddi cyn y llythyr cylch gwaith, nac yn ystod y cyfnod ymgynghori ysgrifenedig. Credwn y byddai rhannu ein hadolygiad a'n hadroddiad gyda'r PPF wedi arwain at alinio'r cylch gwaith yn well, gan felly osgoi dyblygu gwaith yn ddiangen gan ymgynghoreion a CACAC.

Yn drydydd, mae diffyg parhaus gwasanaeth cymorth ysgrifenyddiaeth llawn i ymgymryd â dadansoddi data, ymatebion ymgynghoreion, darparu briffiau technegol a chyfreithiol a llunio'r adroddiad wedi creu anawsterau sylweddol o ystyried cwmpas eang cylch gwaith eleni.

¹ llyw.cymru, *Cenhadaeth ein cenedl: safonau a dyheadau uchel i bawb*

<https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2023-03/cenhadaeth-ein-cenedl-safonau-a-dyheadau-uchel-i-bawb.pdf>

² Ar ôl penodi Prif Weinidog newydd Cymru ym mis Mawrth 2024 a sefydlu Cabinet newydd, disodlwyd Gweinidog y Gymraeg ac Addysg gan Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg.

Roedd yr adolygiad strategol yn cynnwys llinell amser ar gyfer gweithredu. Dyluniwyd y llinell amser i sicrhau y gallai'r holl dystiolaeth berthnasol gael ei chasglu cyn dod i gasgliadau ynglŷn â'r materion a godwyd.

Mae un o'r materion ar gyfer argymhelliad yng nghylch gwaith eleni yn ymwneud ag amodau gwasanaeth athrawon, a chredwn fod ein hargymhellion blaenorol a nodwyd yn yr adolygiad strategol ym mharagraffau 6.4 a 6.5 a'r llinell amser yn berthnasol o hyd. Ni fyddai'n briodol gwneud argymhelliad ar hyn o bryd, heb yr holl dystiolaeth angenrheidiol. Bydd unrhyw dystiolaeth a gafwyd gan ymgynghoreion eleni yn ymwneud â'r cyfryw faterion yn cael ei chadw, a'i hystyried ar yr adeg briodol, gan nodi efallai y bydd angen tystiolaeth wedi'i diweddarau.

O ganlyniad i'r cyfnod byr a'r diffyg cymorth ysgrifenyddiaeth llawn, nid ydym wedi gallu gwneud argymhellion cynhwysfawr ynglŷn ag amodau gwasanaeth arweinwyr, gan nad oedd gennym ddigon o dystiolaeth na'r ymchwil a'r cyngor sy'n ofynnol (er enghraifft, ar faterion deddfwriaethol, cytundebol a rheoleiddiol perthnasol). Unwaith eto, bydd unrhyw dystiolaeth a gafwyd gan ymgynghoreion eleni yn ymwneud â'r cyfryw faterion yn cael ei chadw, a'i hystyried ar yr adeg briodol, gan nodi efallai y bydd angen tystiolaeth wedi'i diweddarau.

Gwerthfawrogwn gyfraniadau ymgynghoreion drwy gydol y broses hon a'u hymwneud ag ymgynghoriadau â CACAC eleni ac mewn blynyddoedd blaenorol.

Ein cylch gwaith ar gyfer mis Medi 2024

Gofynnodd llythyr cylch gwaith Gweinidog y Gymraeg ac Addysg i CACAC baratoi a chyflwyno adroddiad gydag argymhellion erbyn 24 Mai 2024. Estynnwyd y dyddiad cau ar gyfer cyflwyno'r adroddiad wedi hynny i 7 Mehefin 2024.

Cyfeiriwyd y materion canlynol at CACAC ar gyfer argymhelliad:

- Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfans ar gyfer athrawon dosbarth, athrawon heb gymhwysu ac arweinwyr ysgolion, i sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo er mwyn annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel?
- Ystyried y gofyniad am ganllawiau ychwanegol, yn ogystal â'r rhai a ddarperir ar hyn o bryd yn Adran 3 DCAAY(C).
- Cydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau priodol ar gyfer rôl statudol y Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cydlynnydd ADY) sydd newydd ei diffinio er mwyn adlewyrchu rolau, cyfrifoldebau, amser gweithio a llwyth gwaith yn deg, gan roi ystyriaeth arbennig i gysondeb a phriodoldeb dyfarniadau.
- P'un a ddylid ychwanegu unrhyw dasgau eraill at y rhestr o dasgau gweinyddol a chleryddol yn Atodiad 3 adran 2 DCAAY(C), gan gynnwys unrhyw ofyniad i gynnwys cyfeiriad penodol at arweinwyr ysgolion, o bosibl.
- Amodau gwasanaeth arweinwyr, yn enwedig ystyried cyflwyno oriau gwaith gwarantiedig (neu gyfyngiadau arnynt) yn ogystal â chynnwys hawl warchoddedig i wyliau a phenwythnosau ar gyfer arweinwyr yn DCAAY(C).

- Amodau gwasanaeth athrawon, yn enwedig adolygu oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt) yn ogystal â diwygio hawl warchoddedig i wyliau a phenwythnosau yn DCAAY(C).

Roedd llythyr cylch gwaith y Gweinidog yn cynnwys y paragraff canlynol, hefyd:

“Roeddwn hefyd eisiau tynnu eich sylw at fater a godwyd mewn perthynas ag amseru'r adolygiad blynyddol o gyflogau. Mae'r cylch blynyddol yn adlewyrchu'r flwyddyn academaidd ar hyn o bryd. Fodd bynnag, byddwn yn gwerthfawrogi safbwyntiau ar newid yr ymagwedd hon i gyd-fynd â'r flwyddyn ariannol, gan sicrhau nad yw'n achosi niwed i gyflogau arweinwyr ac athrawon ysgolion o ganlyniad. Ni fyddai newid o'r fath i'r ymagwedd yn golygu o reidwydd y byddai angen diwygio dechrau'r dyfarniad cyflog o 1 Medi. Fodd bynnag, gallai cysylltu ystyriaeth a phenderfyniadau â'r flwyddyn ariannol ganiatáu ar gyfer gwelliannau i reolaeth ariannol.”

Roedd y llythyr cylch gwaith yn mynnu bod CACAC yn rhoi sylw penodol i'r ystyriaethau canlynol:

- yr angen i sicrhau trefniadau cyflog cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon yn ogystal â helpu i recriwtio a chadw nifer ddigonol o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol
- data recriwtio a chadw;
- amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus;
- amlygu cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflog ac amodau;
- yr angen am gydlynid ar draws y system cyflogau athrawon yng Nghymru, gan ddarparu trefniadau syml a safonedig y gellir eu cymhwyso i bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru.

Yn ogystal, nododd y llythyr “dylai CACAC hefyd ystyried rhwymedigaethau cyfreithiol perthnasol cyrff perthnasol, yn enwedig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud ag: oed, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth”.

Ein casgliadau a'n hargymhellion

Wrth ddod i'n casgliadau, ac wedi hynny wrth gyrraedd ein hargymhellion, rydym wedi ystyried y wybodaeth a'r data ym Mhenodau 2, 3 a 4, ac ymatebion gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion eraill ym Mhennod 5. Mae Pennod 6 yn cyflwyno ein casgliadau a'n hargymhellion.

Ystodau cyflog a lwfans ar gyfer athrawon ac arweinwyr

Bu'n ddwy flynedd gythryblus i economi'r Deyrnas Unedig gyda chwyddiant uchel a chyfraddau llog uchel. Roedd y gyfradd chwyddiant (CPIH) wedi gostwng o 6.3% ym

Crynodeb Gweithredol

mis Medi 2023 i 3% ym mis Ebrill 2024 ar yr adeg ysgrifennu. Mae cyfraddau llog yn parhau i fod yn uchel, sef 5.25%.

Mae ein dadansoddiad eleni yn dangos bod y cyflog dechreuol ar gyfer athrawon yng Nghymru yn uwch na hwnnw ar gyfer athrawon yn Lloegr, ond yn is na hwnnw ar gyfer athrawon yn yr Alban. Adroddodd Arolwg Recriwtio Myfyrwyr y Sefydliad Cyflogwyr Myfyrwyr (ISE) (2023) gyflog cychwynnol canolrifol o £28,000 ar gyfer graddedigion yng Nghymru, tra bod yr adroddiad High Fliers yn datgan bod graddedigion yn ennill cyflog cychwynnol canolrifol o £34,000 ledled y Deyrnas Unedig yn 2024.

Mae astudiaeth flynyddol y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD), sef Ciplwg ar Addysg 2023, yn dangos bod cyflogau cychwynnol ar gyfer athrawon cynradd ac uwchradd yng Nghymru a Lloegr ychydig yn is na chyflogau cychwynnol yr OECD.³ Mae'r OECD yn adrodd bod lleiafswm cyflogau statudol penaethiaid ledled Cymru a Lloegr mewn ysgolion uwchradd uchaf yn uwch na'r lleiafswm cyflogau statudol ar draws gwledydd yr OECD.

O ran cyflogau cyfartalog, mae cyflogau athrawon yng Nghymru o fewn chwartert uchaf y proffesiynau a adroddwyd yn rhan o'r Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion (ASHE) yng Nghymru.

Adroddir bod gan benaethiaid y cyflogau gwirioneddol uchaf ar gyfartaledd o fewn gwledydd yr OECD.

Mae CACAC yn rhannu'r pryderon a fynegwyd gan ymgynghoreion ynglŷn â'r diffyg ceisiadau ar gyfer cyrsiau Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA) a'r anawsterau wrth recriwtio, yn enwedig mewn rhai pynciau, gan gynnwys cyfrwng Cymraeg, ac mewn rhai ardaloedd daearyddol. Nodwn hefyd fod nifer y ceisiadau am bob swydd wag mewn rhai meysydd pwnc (Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg (STEM), Cymraeg iaith gyntaf ac ieithoedd tramor modern) wedi bod yn gostwng yn ystod y pum mlynedd diwethaf.

Nodwn y pryderon a fynegwyd gan rai ymgynghoreion ynglŷn â chadw athrawon, ac eto mae'r data yn ystod y pedair blynedd diwethaf wedi aros yn sefydlog, sef 2.8% ar hyn o bryd. Fel yr adroddwyd gennym yn flaenorol, nodwn fod y gyfran fwyaf o athrawon yn gadael o fewn eu pum mlynedd cyntaf o addysgu, a ddilynir gan athrawon ag 16-20 mlynedd o brofiad.

Mae ymgynghoreion hefyd wedi tynnu sylw at y ffaith bod natur addysgu'n golygu ei bod yn anodd i athrawon gael cyfleoedd tebyg i broffesiynau eraill i fanteisio ar weithio'n hyblyg.

Yn eu tystiolaeth i ni, cyflwynodd yr undebau addysgu achos dros ddyfarniad cyflog uwch na chwyddiant, gan dynnu ein sylw at y dirywiad mewn cyflogau gwirioneddol yn ystod y degawd diwethaf.

³ OECD (2023), *Education at a Glance* <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/e13bef63-en.pdf?expires=1710491357&id=id&accname=guest&checksum=AE44689485DB01C70443652A75C99588>

Wrth wneud ein hargymhelliad cyntaf, rydym wedi ystyried chwyddiant, yn ogystal â'r ystyriaethau ynglŷn â recriwtio, a dirywiad gwirioneddol mewn cyflogau.

ARGYMHELLIAD 1

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod yr holl gyflogau a lwfansau'n cael eu cynyddu 4.3% o fis Medi 2024.

Canllawiau ychwanegol yn Adran 3 DCAAY(C)

Ers i gyflog ac amodau gael eu datganoli yn 2018, mae llawer o newidiadau wedi cael eu gwneud. O ganlyniad, nid yw rhai o'r canllawiau yn Adran 3 DCAAY(C) yn adlewyrchu arferion cyfredol neu maen nhw'n hen ac nid oes mo'u hangen mwyach. Yn ogystal, ystyrir ei bod yn bryd adolygu'r iaith gyffredinol yn DCAAY(C) er mwyn sicrhau ei bod yn llwyr adlewyrchu'r derminoleg a ddefnyddir yng Nghymru.

Cytunwn â'r rhan fwyaf o ymgylgoreion y dylid sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i adolygu'r gofyniad am ganllawiau ychwanegol i'r rhai a ddarperir ar hyn o bryd yn Adran 3 DCAAY(C). Roedd llawer o ymgylgoreion yn cefnogi defnyddio strwythurau presennol ar ffurf fforwm teirochrog, fel y PPF neu weithgor i ymgymryd â'r dasg hon er mwyn sicrhau tegwch.

ARGYMHELLIAD 2

Mae CACAC yn argymhell, yn ystod 2024-2025, bod Llywodraeth Cymru yn rhoi'r dasg i weithgor teirochrog presennol ddechrau diwygio'r canllawiau ychwanegol sy'n ofynnol yn adran 3 DCAAY(C) yn unol â'r llinell amser yn yr adolygiad strategol.

Cydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau ar gyfer Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cydlynwyr ADY)

Mae ein casgliadau a'n hargymhellion yn adlewyrchu cwm pas y llythyr cylch gwaith a'r argymhellion yn adroddiad y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY, a ddeilliodd o argymhelliad blaenorol gan CACAC. Er gwybodaeth, mae'r argymhellion o adroddiad y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY wedi'u cynnwys.

Argymhelliad 1 y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY – Dylai'r Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol gael ei benodi yn rhan o Uwch Dîm Arwain y lleoliad er mwyn cyflawni ei gyfrifoldebau gofynnol yn effeithiol.

Crynodeb Gweithredol

Mae'r Cydlynnydd ADY yn rôl statudol. Mae'r Cod ADY yn datgan y bydd angen i'r Cydlynnydd ADY ymwneud â chydlynu adnoddau ADY yn strategol, fel defnyddio a chefnogi staff a gweithio gyda chydweithwyr yn yr uwch dîm arwain/rheoli i gynllunio a phenderfynu ar yr adnoddau priodol sy'n ofynnol i gefnogi staff yn y lleoliad addysg. Hefyd, dylai Cydlynwyr ADY gyfrannu'n weithredol at benderfyniadau cyllidebol a defnyddio adnoddau sy'n ymwneud â darpariaeth ADY, a dylai'r rôl fod yn rhan o'r uwch dîm arwain neu gyfathrebu'n uniongyrchol ag ef.

Roedd yr holl ymgylgoreion yn cytuno y dylai'r Cydlynnydd ADY gael ei benodi'n aelod o'r uwch dîm arwain/rheoli. Mae CACAC yn cytuno â'r farn hon ac yn credu y dylai'r Cod ADY gael ei ddiwygio i adlewyrchu hyn erbyn mis Medi 2024.

ARGYMHELLIAD 3

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod Cydlynwyr ADY yn cael eu penodi'n aelodau o'r uwch dîm rheoli/uwch dîm arwain ym mhob lleoliad addysg a bod y Cod ADY yn cael ei ddiwygio i adlewyrchu hyn erbyn mis Medi 2024.

Argymhelliad 2 y grŵp gorchwyl a gorffen ADY – Dylai'r Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol gael cydnabyddiaeth ariannol yn unol â'i benodiad i Uwch Dîm Rheoli'r lleoliad er mwyn adlewyrchu cyfrifoldebau rheoli'r rôl.

Gan ei bod yn swydd statudol newydd, nid yw rôl y Cydlynnydd ADY wedi'i chynnwys yn DCAAY(C) eto. Gofynnodd nifer o ymgylgoreion iddi gael ei chynnwys yn y Ddogfen.

Amlygodd ein dadansoddiad o ddata ystod eang o gyflogau ar gyfer Cydlynwyr ADY yn genedlaethol. Roedd rhai'n cael eu talu ar Ystod Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth (YCGA), yr Ystod Cyflog Uwch (YCU) a'r Brif Ystod Cyflog (PYC) gan ddefnyddio lwfansau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD) a lwfansau Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY). Nodwyd gennym fod cyflogau Cydlynwyr ADY yn amrywio o gymedr o £58,407 (ar gyfer y rhai hynny a delir ar yr YCGA) i £36,086 (ar gyfer y rhai hynny a delir ar y PYC) a bod mwy na 90% yn cael eu talu ar y graddfeydd YCGA neu YCU.

Mae CACAC wedi myfyrio ar natur statudol a strategol rôl y Cydlynnydd ADY, yn ogystal â nodi safbwyntiau mwyafrif yr ymgylgoreion.

O ganlyniad, argymhellwn y dylai'r Cydlynnydd ADY gael ei dalu ar y raddfa arweinyddiaeth.

ARGYMHELLIAD 4

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod Cydlynwyr ADY sy'n cael eu talu ar y PYC a'r YCU ar hyn o bryd yn cael eu talu ar yr YCGA o fis Medi 2024 ymlaen. Argymhellwn ymhellach fod Cydlynwyr ADY yn cael eu cynnwys yn rhannau 'cyflog arweinyddiaeth' DCAAY(C) a'u bod yn ddarostyngedig i'r un telerau ac amodau ag arweinwyr.

Mae'n bwysig nad yw Cydlynwyr ADY yn cael llai o gyflog wrth symud i'r raddfa arweinyddiaeth o ganlyniad i weithredu'r argymhelliad hwn.

ARGYMHELLIAD 5

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai Cydlynwyr ADY sy'n cael eu talu ar y PYC a'r YCU ar hyn o bryd gael cyflog ar yr YCGA ar bwynt ar y raddfa sydd naill ai'n gyfwerth â'u cyflog a'u lwfans presennol cyfunol neu ar y pwynt uwch agosaf.

Yn ystod y broses ymgynghori, rhoddwyd gwybod i ni fod rhai penaethiaid yn ymgymryd â rôl y Cydlynnydd ADY, yn aml mewn ysgolion llai.

Cynyddodd hyn ein pryderon ynglŷn â llwyth gwaith a lles y penaethiaid hynny sy'n gweithredu fel Cydlynnydd ADY. Credwn y dylai cyrff perthnasol ystyried effaith llwyth gwaith o'r fath ar les penaethiaid a byddem yn annog, lle bynnag y bo'n briodol, mabwysiadu trefniadau clwstwr ar gyfer Cydlynwyr ADY. Mae'r ymagwedd hon yn caniatáu i benaethiaid ganolbwyntio ar eu rôl graidd, gan gynnwys goruchwyllo'r ddarpariaeth ADY yn strategol. Yn ogystal, dylai cyrff perthnasol ddefnyddio'r holl opsiynau sydd ar gael iddynt o fewn paragraff 9 DCAAY(C) i ystyried cydnabyddiaeth ariannol penaethiaid sy'n ymgymryd â rôl y Cydlynnydd ADY.

Rydym yn ymwybodol nad yw Deddf ADYTA (Cymru) wedi cael ei gweithredu'n llawn eto a byddem yn argymhell bod hyn yn cael ei ystyried ymhellach ar ôl i'r Ddeddf gael ei gweithredu'n llawn. Felly, nid ydym yn gwneud argymhelliad yn syth.

Argymhelliad 3 y grŵp gorchwyl a gorffen ADY – Dylid cynnig pecyn Dysgu Proffesiynol i'r Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol sy'n briodol i'w rôl, ei brofiad a'i anghenion, a dylid dyrannu amser digyswllt iddo i ymgymryd ag ef.

Mae CACAC yn nodi bod rheoliadau a wnaed o dan adran 60 y Ddeddf ADY yn gosod dyletswydd statudol ar gyrf llwyodraethu i sicrhau bod Cydlynwyr ADY yn meddu ar gymwysterau rhagnodedig neu brofiad rhagnodedig.

Crynodeb Gweithredol

Cytunwn ag ymgylgoreion, a oedd yn cytuno'n gyffredinol ag argymhelliad y grŵp gorchwyl a gorffen ADY fod angen datblygiad proffesiynol parhaus drwy gydol gyrfa'r Cydlynnydd ADY. Ystyriwn y dylai'r datblygiad proffesiynol hwn gynnwys hyfforddiant arweinyddiaeth yn ogystal â hyfforddiant proffesiynol a thechnegol. Dylai cyrff perthnasol ganiatáu amser digyswllt priodol i ymgymryd â'r hyfforddiant hwn.

Er nad yw cylch gwaith CACAC yn ymestyn i ragnodi gofynion datblygiad proffesiynol ar gyfer Cydlynwyr ADY, byddem yn annog rhoi canllawiau ychwanegol i leoliadau addysg ar y math o gymwysterau a natur y cymwysterau sy'n ofynnol ar gyfer y rôl, ac y dylid rhoi ystyriaeth bellach i gymhwyster cenedlaethol, ar lefel briodol.

ARGYMHELLIAD 6

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylid cynnig pecyn dysgu proffesiynol i Gydlynwyr ADY sy'n briodol i'w rôl, eu profiad a'u hanghenion, a bod cyflogwyr yn dyrannu digon o amser digyswllt i ymgymryd â'r dysgu proffesiynol hwn.

Argymhelliad 4 y grŵp gorchwyl a gorffen ADY – Dylid ystyried amlygu lefel sy'n adlewyrchu'r rôl a ddynodwyd i'r Cydlynnydd ADY. Dylai hyn fod ar lefel Uwch Reoli yn y lleoliad a dylai ddenu cydnabyddiaeth ariannol sy'n gymesur â'r rôl.

Mae CACAC o'r farn bod yr argymhelliad hwn eisoes wedi derbyn sylw yn yr argymhellion uchod ynglŷn â Chydlynwyr ADY.

Dyrannu amser digyswllt

Nodwn fod y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY ac ymgylgoreion yn cynghori bod angen gwneud mwy o ymchwil i amlygu faint o amser digyswllt sy'n ofynnol i gyflawni rôl y Cydlynnydd ADY yn effeithiol. Dylai'r gwaith ymchwil hwn helpu arweinwyr i gyflawni eu dyletswyddau proffesiynol mewn perthynas â Deddf ADYTA (Cymru), gan gydnabod mai nhw sydd yn y sefyllfa orau i ddeall nodweddion eu lleoliad, a sicrhau bod amser yn cael ei ddyrannu'n gyson ac yn deg i Gydlynwyr ADY.

Mae CACAC yn cefnogi'r cynnig hwn ac yn credu bod angen gwneud mwy o ymchwil ynglŷn ag amser digyswllt.

ARGYMHELLIAD 7

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru ei bod yn comisiynu gwaith ymchwil ychwanegol yn 2024-2025 i bennu faint o amser digyswllt sy'n briodol i Gydlynwyr ADY er mwyn cynorthwyo arweinwyr i ddyrannu amser digyswllt ar gyfer dyletswyddau Cydlynwyr ADY.

Tasgau gweinyddol a chlercyddol

Mae newidiadau diweddar i arferion gwaith a thechnoleg sy'n esblygu yn golygu bod angen diweddarau'r rhestr o dasgau gweinyddol a chlercyddol yn Atodiad 3 Adran 2 DCAAY(C). Nodwn fod rhai ymgynghoreion wedi cyfeirio at y rhestr wedi'i diweddarau sy'n berthnasol i Loegr ac wedi awgrymu y byddai'n synhwyrol cynnwys eitemau o'r rhestr hon.

Roedd yr ymgynghoreion yn cytuno bod y rhestr hon yn rhestr ddangosol o dasgau ac y dylai gael ei seilio ar egwyddorion allweddol p'un a oes angen i'r dasg gael ei chwblhau o gwbl ac, os felly, p'un a oes angen i'r dasg gael barn broffesiynol athro.

Nodwn mai grŵp gorchwyl a gorffen oedd y dull a ffafriwyd gan yr ymgynghoreion ar gyfer diweddarau, egluro, ac ychwanegu canllawiau newydd neu bellach. Fodd bynnag, mae CACAC yn ymwybodol o'r llwyth gwaith ychwanegol sy'n gysylltiedig â sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i ystyried ac adrodd ar unrhyw newidiadau sy'n ofynnol.

Felly, deugn i'r casgliad, er y gallai grŵp gorchwyl a gorffen fod yn werthfawr, fod datrysiad tymor byr mwy ymarferol yn bosibl. Cynigiwn fod DCAAY(C) yn cael ei diwygio gan ddefnyddio rhestr wedi'i diweddarau o dasgau gweinyddol a chlercyddol sy'n cynnwys newidiadau a gynigiwyd gan ymgynghoreion a thasgau ychwanegol sydd wedi'u cynnwys mewn rhestrau sy'n berthnasol i Loegr. Mae'r rhestr ddiwygiedig arfaethedig hon i'w gweld yn Atodiad Ch.

Yn y tymor hwy, dylai'r rhestr gael ei hadolygu'n flynyddol gan y PPF i sicrhau ei bod yn adlewyrchu arferion a thechnolegau sy'n newid.

ARGYMHELLIAD 8

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru, yn amodol ar gytundeb grŵp priodol sydd eisoes yn bodoli, fod geiriad y rhestr o dasgau gweinyddol a chlercyddol yn Atodiad 3 Adran 2 DCAAY(C) yn cael ei ddiweddarau fel yr amlinellir yn Atodiad Ch erbyn mis Medi 2024.

Deuwn i'r casgliad fod angen gwneud newidiadau i eiriad DCAAY(C) i egluro, diweddarau a chryfhau hawliau arweinwyr ysgolion ynglŷn â'r rhestr o dasgau gweinyddol a chlercyddol yn Atodiad 3 Adran 2.

ARGYMHELLIAD 9

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai'r rhestr yn Atodiad Ch gael ei hymestyn i gynnwys cyfeiriad at benaethiaid ac arweinwyr trwy ddiweddarau 46.1 DCAAY(C) erbyn mis Medi 2024 i gynnwys cyfeiriad at hawliau trosfwaol yr holl athrawon ym mharagraff 51, fel a ganlyn:

Oni ddarperir ar eu cyfer yn benodol yn eu contract cyflogaeth neu mewn man arall yn DCAAY(C), bydd gan benaethiaid cynorthwyol, dirprwy benaethiaid, penaethiaid ac arweinwyr eraill yr hawliau a roddir ym mharagraffau 51.8 a 51.9.

Amodau gwasanaeth arweinwyr

Mae'r sefyllfa yn ymwneud ag amodau gwasanaeth arweinwyr yn gymhleth. Yn wahanol i athrawon, nid oes gan arweinwyr nifer statudol o ddiwrnodau gwaith. Prin yw'r cyfeiriadau yn DCAAY(C) at oriau gwaith ar gyfer arweinwyr, gan nodi nad ystyrir bod unrhyw beth yn DCAAY(C) yn mynd yn groes i'r Rheoliadau Amser Gwaith (1998) ynghylch agweddau penodol ar drefnu oriau gwaith (paragraff 50.1).

Yn ystod y broses ymgynghori, clywodd CACAC bryderon sylweddol ynglŷn â llwyth gwaith a'i effaith ar arweinwyr ysgolion. Adroddodd ymgynghoreion ymdeimlad helaeth o system sydd "ar fin torri". Nodwn fod ymgynghoreion o blaid sicrhau rhyw fath o amser a ddiogelir ar gyfer arweinwyr, ond nid oedd cytundeb barn ynglŷn â sut y dylid cyflawni hynny.

Cydnabyddwn baragraff 50.1 DCAAY(C), ond tynnwn sylw hefyd at y cwestiwn ynglŷn ag i ba raddau y mae penaethiaid ac arweinwyr ysgolion yn ddarostyngedig i'r holl amddiffyniadau a roddir gan Reoliadau Amser Gwaith (1998).

Credwn fod angen rhoi sylw i'r mater hwn ar frys. Credwn fod rhaid archwilio'r opsiynau posibl ymhellach gydag ymgynghoreion ac yna asesu effaith yr opsiynau a ystyrir. Felly, mae angen neilltuo mwy o amser i'r mater hwn i ystyried beth yn union sy'n ofynnol, ac i ystyried materion cyfreithiol neu gytundebol posibl, ac unrhyw oblygiadau eraill sy'n deillio o weithredu. Credwn fod angen i hyn gael ei ystyried yn ein cylch gwaith ar gyfer 2025-2026.

Yn y cyfamser, credwn y byddai'n briodol i Lywodraeth Cymru atgoffa awdurdodau lleol a chyrrff perthnasol o'u cyfrifoldebau i arweinwyr fel cyflogwyr ac, yn arbennig, o'r angen i arweinwyr gael cyfnodau di-dor o orffwys. Byddai hyn yn amserol, o

ystyried y diwygio cynyddol yn y sector ysgolion, a'r newidiadau sydd ar ddod i gymwysterau.

Rydym yn gwybod bod awdurdodau lleol a chyrrff perthnasol yn gweithio i sicrhau nad yw arweinwyr yn cael eu haflonyddu'n ddiangen yn ystod cyfnodau pan nad yw'r ysgol ar agor i ddisgyblion – gan ddod o hyd i gyfnodau di-dor o orffwys. Awgrymwn, fel mesur dros dro, fod trefniadau o'r fath yn cael eu hadolygu gan ddefnyddio dulliau sydd eisoes yn bodoli, lle y bo'n briodol (fel Rheoliadau Ysgolion a Gynhelir (Cytundebau Partneriaeth) (Cymru) 2007).

ARGYMHELLIAD 10

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai amodau gwasanaeth ar gyfer arweinwyr gael eu harchwilio ymhellach yn rhan o'n cylch gwaith ar gyfer 2025-2026.

Yn y cyfamser, mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru ei bod yn atgoffa awdurdodau lleol a chyrrff perthnasol o'u cyfrifoldebau fel cyflogwyr ac, yn arbennig, o'r angen i arweinwyr gael cyfnodau di-dor o orffwys.

Amodau gwasanaeth athrawon

Mae'r safbwynt ynglŷn ag oriau gwaith athrawon wedi cael ei archwilio yn yr adolygiad strategol. Mae'r argymhellion yn cynnwys cynllun lleihau llwyth gwaith, cyfyngiadau ar oriau a dreulir yn yr ystafell ddosbarth, ac ailystyried amser cynllunio, paratoi ac asesu (CPA). Rydym yn parhau i gredu bod rhaid i'r materion hyn gael eu hystyried yn llawn, fel yr argymhellwyd yn yr adolygiad strategol.

Roedd y rhan fwyaf o'r dystiolaeth a gawsom ynglŷn ag amodau gwasanaeth athrawon yn ymwneud â'r llwyth gwaith, ac mae CACAC yn deall bod gwaith y Grŵp Cydlynu Llwyth Gwaith Strategol (SWCG), sy'n canolbwyntio ar leihau'r llwyth gwaith i athrawon ac arweinwyr, yn parhau, felly ni fyddai'n briodol gwneud sylwadau ar hynny ar yr adeg hon.

Cylch cyflog blynyddol

Nodwn fod cefnogaeth glir i ddiwygio amseriad y broses flynyddol o adolygu cyflogau er mwyn hwyluso rheolaeth ariannol well a mwy cywir ar lefel awdurdod lleol ac ysgolion.

Mae CACAC yn cydnabod bod angen i'r goblygiadau sy'n gysylltiedig â symud o un cylch cyflog i un arall gael eu harfarnu, yn enwedig sut byddai'r flwyddyn bontio'n cael ei rheoli.

Crynodeb Gweithredol

Bydd angen i unrhyw ddiwygiadau fod yn destun proses ymchwil ac arfarnu drwyadl i sicrhau eu bod yn cyd-fynd ag amserlen adolygu cyflogau ddiffiniedig o gyhoeddi'r llythyr cylch gwaith i ymgynghoriad Llywodraeth Cymru ar argymhellion. Cytunwn â'r pryderon a fynegwyd gan rai ymgynghoreion y gallai newidiadau i'r broses gyfan arwain at ganlyniadau anfwriadol.

Daw CACAC i'r casgliad fod angen i'r broses o alinio'r cylch cyflog blynyddol i'r flwyddyn ariannol gael ei mapio'n ofalus o'r dechrau i'r diwedd er mwyn sicrhau nad yw'n gwrthdaro â digwyddiadau eraill yn ystod y flwyddyn academiaidd berthnasol a chalendrau llywodraethu. Yna, dylid cynnal asesiad llawn o'r effaith, sy'n ystyried deddfwriaeth a rheoliadau presennol sy'n ymwneud ag ysgolion.

ARGYMHELLIAD 11

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod papur briffio'n cael ei baratoi sy'n cyflwyno amserlen ar gyfer y broses flynyddol o adolygu cyflogau.

Dylai'r papur briffio a'r asesiad o effaith cysylltiedig gael eu trafod gyda'r holl bartïon perthnasol yn ystod 2025-2026 i gytuno ar y ffordd ymlaen.

Materion yn ymwneud â chydraddoldeb

Argymhellodd trydydd adroddiad CACAC, dyddiedig mis Mai 2021:

“y dylai Llywodraeth Cymru adolygu ar fyrder y ffordd y caiff deddfwriaeth cydraddoldeb ei monitro a'i hadrodd ar lefel ysgol ac awdurdod lleol, ac ystyried a oes angen newidiadau i DCAAY(C) a pholisïau cyflog ysgolion, er mwyn sicrhau bod ysgolion ac awdurdodau lleol yn cyflawni eu dyletswyddau statudol mewn perthynas â chydraddoldeb”.

Ailadroddwyd yr argymhelliad hwn ym mhedwerydd adroddiad CACAC, dyddiedig mis Mai 2022, o ganlyniad i'r angen brys i fynd i'r afael â materion cydraddoldeb.

Fodd bynnag, ers i'r argymhellion hynny gael eu derbyn gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg, nid ydym wedi cael llawer o dystiolaeth o'u gweithredu.

Cydnabyddwn nifer o fentrau ar lefel Llywodraeth Cymru, ond rydym yn parhau i bryderu am gydraddoldeb ar lefel ysgolion.

ARGYMHELLIAD 12

Mae CACAC yn cyfeirio Llywodraeth Cymru at ei argymhellion blaenorol a gymeradwywyd gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg, ac mae'n argymhell y dylai Llywodraeth Cymru adolygu ar fyrder y ffordd y caiff deddfwriaeth cydraddoldeb ei monitro a'i hadrodd ar lefel ysgol ac awdurdod lleol, ac ystyried a oes angen newidiadau i DCAAY(C) a pholisïau cyflog ysgolion, er mwyn sicrhau bod ysgolion ac awdurdodau lleol yn cyflawni eu dyletswyddau statudol mewn perthynas â chydaddoldeb.

Sylwadau agoriadol

- 1.1 Mae'n bleser gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) gyflwyno ei bumed adroddiad ar gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru.
- 1.2 Mae rhaglen arwyddocaol o ddiwygiadau addysgol yn cael ei rhoi ar waith yng Nghymru sydd â'r nod o sicrhau safonau uchel a lleihau effaith tlodi ar gyrhaeddiad addysgol. Mae 'Cenhadaeth ein cenedl: safonau a dyheadau uchel i bawb' yn ceisio datblygu nod ei rhagflaenydd o wella'r system ysgolion.⁴ Mae'r genhadaeth genedlaethol yn mynegi blaenoriaethau'r llywodraeth a'r system addysg i sicrhau llwyddiant, safonau uchel a lles pob dysgwr.
- 1.3 Mae CACAC wedi ymrwymo i argymell diwygiadau y dylid eu gwneud i gyflog a thelerau ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, i helpu i godi statws y proffesiwn, a chefnogi recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr o safon yn ei holl ysgolion yn y ffordd orau.

Y system gyflog i athrawon ac arweinwyr yng Nghymru

- 1.4 Gwnaed darpariaeth yn Neddf Cymru 2017 i'r pŵer i bennu cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru gael ei drosglwyddo o Lywodraeth San Steffan i Weinidogion Cymru o 30 Medi 2018.⁵
- 1.5 O dan y ddarpariaeth hon, sefydlwyd CACAC i argymell diwygiadau i gyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr ysgolion yng Nghymru. Ers iddo gael ei sefydlu, mae CACAC wedi cynhyrchu pedwar adroddiad blynyddol gan wneud argymhellion i Weinidog y Gymraeg ac Addysg a'i ragflaenydd, y Gweinidog Addysg.
- 1.6 Amlinellir cyflog ac amodau athrawon yng Nghymru yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C)) a chanllawiau ar gyflog ac amodau athrawon ysgol, a gyhoeddir bob blwyddyn.⁶ Mae'n rhaid i gyflogwyr athrawon mewn ysgolion a gynhelir yng Nghymru ystyried y ddogfen statudol hon, sy'n amlinellu'r hyn y mae'n rhaid i ysgolion ac awdurdodau lleol ei wneud i gydymffurfio â'r gyfraith.

⁴ llyw.cymru (2023), *Cenhadaeth ein cenedl: Safonau a dyheadau uchel i bawb* <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2023-03/cenhadaeth-ein-cenedl-safonau-a-dyheadau-uchel-i-bawb.pdf>

⁵ Legislation.gov.uk (2017), *Deddf Cymru 2017* <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2017/4/contents/enacted>

⁶ llyw.cymru (2023), *Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) a chanllawiau ar gyflog ac amodau athrawon ysgol* <https://www.llyw.cymru/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2023>

Argymhellion o bedwerydd adroddiad CACAC (2022)

- 1.7 Cynhyrchodd CACAC ei bedwerydd adroddiad ar gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru ar gyfer Gweinidog y Gymraeg ac Addysg ym mis Mai 2022. Roedd yr adroddiad yn cynnwys saith argymhelliad.
- 1.8 Gwnaeth y Gweinidog ddatganiad ar 21 Gorffennaf 2022 ynglŷn â'r argymhellion yn ein pedwerydd adroddiad. Derbyniodd yr holl argymhellion mewn egwyddor. Roedd yr argymhellion hyn yn cynnwys dyfarniad cyflog dwy flynedd, gyda chynnydd 5% ar gyfer yr holl gyflogau a lwfansau yn y flwyddyn gyntaf, a chynnydd 3.5% yn yr ail, yn amodol ar adolygiad o'r sefyllfa economaidd. Yn dilyn trafodaethau helaeth ag undebau llafur a Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC), cyflwynodd Llywodraeth Cymru gynnig cyflog newydd i athrawon a phenaethiaid ar gyfer y flwyddyn olaf. Yn ogystal â'r codiad cyflog 5% a ddyfarnwyd eisoes, roedd y cynnig cyflog diwygiedig yn cynnwys 3% ychwanegol, yr oedd 1.5% ohono'n gyfunol ac 1.5% yn anghyfunol.
- 1.9 Ysgogodd anwadalrwydd parhaus yr amodau economaidd broses i adolygu argymhelliad 2 yr adroddiad:
- “Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru gynyddu pob pwynt graddfa statudol ar bob graddfa gyflog, a phob lwfans, 3.5% ar gyfer 2023-2024. Dylai'r ffigur hwn gael ei adolygu a'i ailystyried os oes newid arwyddocaol mewn amodau economaidd o'u cymharu â'r rhagamcanion presennol.”
- 1.10 Cynhaliwyd yr adolygiad gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg, a chytunwyd i gynyddu'r codiad cyflog o 3.5% i 5% ar gyfer 2023-2024.

Yr hyn a wnaethom yn 2023

- 1.11 Mynnodd y llythyr cylch gwaith gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg ym mis Rhagfyr 2021 fod CACAC yn cynnal adolygiad strategol o strwythur cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru.
- 1.12 Yn ôl y cylch gwaith ar gyfer yr adolygiad strategol a osodwyd gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg, dylai CACAC:
- Ymgymryd ag adolygiad strategol, annibynnol o strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru a chynnig cyfleoedd ar gyfer gwelliannau lle y bo'r angen; yn seiliedig ar dystiolaeth a gwersi a ddysgwyd i gyflawni dyheadau ar gyfer y dyfodol

- Ymgysylltu ac ymgynghori â holl aelodau'r Fforwm Partneriaeth Cyflog ac Amodau Athrawon (PPF) teirochrog ar y materion a amlygwyd
- Rhoi cyfle i Weinidog y Gymraeg ac Addysg ystyried adroddiad yn ffurfiol

1.13 Dylai'r adroddiad ystyried:

- Pa agweddau ar y strwythur presennol sy'n gweithio'n dda a pha agweddau sy'n cael eu gwerthfawrogi?
- Pa agweddau ar y strwythur presennol y gellid eu gwella, gan gynnwys amlygu elfennau penodol a/neu unrhyw newidiadau strategol i'r strwythur cyffredinol presennol lle yr argymhellir newid?
- Sut gall unrhyw newidiadau arfaethedig i strwythur cyflog ac amodau athrawon helpu i gyflawni dyheadau ar gyfer y proffesiwn yng Nghymru yn y dyfodol?

1.14 Bryd hynny, roedd Gweinidog y Gymraeg ac Addysg yn credu y byddai'r adolygiad o athrawon cyflenwi yng Nghymru yn ffurfio rhan o'r adolygiad strategol cyffredinol, y disgwyliwyd yn wreiddiol iddo gael ei gyflwyno i Lywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2023. Arweiniodd sawl digwyddiad at ddiwygio'r dyddiad ar gyfer cyflwyno'r adolygiad strategol o fis Mawrth i fis Rhagfyr 2023.

1.15 Roedd ymrwymadau yng Nghytundeb Cydweithio Llywodraeth Cymru a Phlaid Cymru (2021)⁷ i gyflwyno model mwy cynaliadwy o gyflenwi wedi'i seilio ar waith teg yn golygu bod angen yr elfen o'r adroddiad ar athrawon cyflenwi cyn i'r adolygiad strategol llawn gael ei gyhoeddi, ac fe'i blaenoriaethwyd yn unol â hynny. Cyflwynwyd ein hadroddiad gwreiddiol ar athrawon cyflenwi yng Nghymru i Weinidog y Gymraeg ac Addysg ar 30 Ebrill 2023, fel yr oedd yn ofynnol.

1.16 Ar 14 Mehefin 2023, cafodd CACAC ohebiaeth gan y Gweinidog, yn nodi bod y graddfeydd amser wedi newid o ganlyniad i amgylchiadau y tu hwnt i reolaeth CACAC ac, oherwydd y newidiadau hyn, nad oedd ymgynghoreion wedi gallu gwneud sylwadau llafar ynglŷn â'r adroddiad ar athrawon cyflenwi. Gofynnodd y Gweinidog i CACAC ystyried caniatáu sylwadau llafar a rhoddodd amser ychwanegol i ailgyflwyno'r adroddiad yn dilyn y sylwadau hyn. Ystyriodd CACAC y cais ac, o ystyried yr amser ychwanegol a roddwyd, cytunodd y gellid cynnal sesiynau tystiolaeth lafar. Cyflwynwyd yr adroddiad wedi'i ddiweddarau ar gyflenwi i Lywodraeth Cymru ar 23 Hydref 2023, a chafodd ei gyhoeddi ar 18 Ebrill 2024.

1.17 Cyflwynwyd yr adolygiad strategol o gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr, yn dilyn sawl newid i flaenoriaethau, fel yr amlinellwyd ym

⁷ llyw.cymru (2024), Y Cytundeb Cydweithio <https://www.llyw.cymru/y-cytundeb-cydweithio>

Pennod 1 - Cyflwyniad

mharagraff 1.16, i Lywodraeth Cymru ar 21 Rhagfyr 2023, a chafodd ei gyhoeddi ar 9 Ebrill 2024.

Y pumed cylch gwaith (2024)

- 1.18 Cyflwynodd Gweinidog y Gymraeg ac Addysg y pumed llythyr cylch gwaith i CACAC ar 24 Ionawr 2024, gyda therfyn amser i gyflwyno ein hadroddiad ar 24 Mai 2024.
- 1.19 Yn ei lythyr cylch gwaith, gofynnodd y Gweinidog i CACAC roi sylw penodol i'r ystyriaethau canlynol:
- yr angen i sicrhau trefniadau cyflog cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon yn ogystal â helpu i recriwtio a chadw nifer ddigonol o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol;
 - data recriwtio a chadw;
 - amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus;
 - amlygu cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflog ac amodau;
 - yr angen am gydlynid ar draws y system cyflogau athrawon yng Nghymru, gan ddarparu trefniadau syml a safonedig y gellir eu cymhwyso i bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru.
- 1.20 Yn ogystal, gofynnodd y llythyr i CACAC ystyried rhwymedigaethau cyfreithiol perthnasol cyrff perthnasol, yn enwedig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud ag: oed, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth.
- 1.21 Cyfeiriwyd y materion canlynol at CACAC ar gyfer argymhelliad:
- Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfans ar gyfer athrawon dosbarth, athrawon heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion, i sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo er mwyn annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel;
 - Ystyried y gofyniad am ganllawiau ychwanegol, yn ogystal â'r rhai a ddarperir ar hyn o bryd yn Adran 3 DCAAY(C);
 - Cydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau priodol ar gyfer rôl statudol y Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cydlynnydd ADY) sydd newydd ei diffinio er mwyn adlewyrchu rolau, cyfrifoldebau, amser gweithio a llwyth gwaith yn deg, gan roi ystyriaeth arbennig i gysondeb a phriodoldeb dyfarniadau;

- P'un a ddylid ychwanegu unrhyw dasgau eraill at y rhestr o dasgau gweinyddol a chleryddol yn Atodiad 3 adran 2 DCAAY(C), gan gynnwys unrhyw ofyniad i gynnwys cyfeiriad penodol at arweinwyr ysgolion, o bosibl;
- Amodau gwasanaeth arweinwyr, yn enwedig ystyried cyflwyno oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt) yn ogystal â chynnwys hawl warchodedig i wyliau a phenwythnosau ar gyfer arweinwyr yn DCAAY(C);
- Amodau gwasanaeth athrawon, yn enwedig adolygu oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt) yn ogystal â diwygio hawl warchodedig i wyliau a phenwythnosau yn DCAAY(C).

1.22 Roedd llythyr cylch gwaith y Gweinidog yn cynnwys y paragraff canlynol hefyd:

“Roeddwn hefyd eisiau tynnu eich sylw at fater a godwyd mewn perthynas ag amseru'r adolygiad blynyddol o gyflogau. Mae'r cylch blynyddol yn adlewyrchu'r flwyddyn academaidd ar hyn o bryd. Fodd bynnag, byddwn yn gwerthfawrogi safbwyntiau ar newid yr ymagwedd hon i gyd-fynd â'r flwyddyn ariannol, gan sicrhau nad yw'n achosi niwed i gyflogau arweinwyr ac athrawon ysgolion o ganlyniad. Ni fyddai newid o'r fath i'r ymagwedd yn golygu o reidrydd y byddai angen diwygio dechrau'r dyfarniad cyflog o 1 Medi. Fodd bynnag, gallai cysylltu ystyriaeth a phenderfyniadau â'r flwyddyn ariannol ganiatáu ar gyfer gwelliannau i reolaeth ariannol”.

Ymagwedd CACAC at adroddiad 2024

1.23 Ar ôl derbyn y llythyr cylch gwaith ar 24 Ionawr 2024, anfonodd CACAC y llythyr at yr holl ymgynghoreion ar 25 Ionawr 2024. Rhoddwyd gwybod i'r ymgynghoreion y byddai canllawiau ar gyflwyniadau ysgrifenedig yn cael eu cyhoeddi ar ôl i CACAC drafod y cylch gwaith.

1.24 Eleni, bu angen i CACAC ofyn i Weinidog y Gymraeg ac Addysg egluro'r llythyr cylch gwaith ymhellach, a hynny am ddau reswm:

- Roedd cwmpas y llythyr cylch gwaith yn cynnwys materion y gwnaed argymhellion arnynt eisoes yn yr adolygiad strategol a'r adroddiad ar athrawon cyflenwi. Fodd bynnag, nid oedd y naill adolygiad na'r llall wedi'u cyhoeddi pan dderbyniwyd y cylch gwaith, felly roedd posibilrwydd o orgyffyrddiad a dyblygu ymdrechion.
- Roedd yr amserlen ar gyfer cyflwyno'r adroddiad yn dynn, ac roedd ansicrwydd ynglŷn â chytuno ar adnoddau ysgrifenyddiaeth priodol i gefnogi gwaith CACAC i ymgymryd â chwmpas llawn yr adolygiad.

Pennod 1 - Cyflwyniad

- 1.25 Ysgrifennodd CACAC at y Gweinidog i gael yr eglurhad hwn ar 6 Chwefror 2024, a chafodd ymateb ar 15 Chwefror 2024, a ofynnodd i ni ymgynghori ar y cylch gwaith fel y'i geiriwyd a rhoi gwybod i ymgynghoreion ein bod wedi gwneud argymhellion yn ein hadolygiad strategol a allai fod yn gysylltiedig â rhai o'r materion hyn. Anfonwyd canllawiau ar wneud cyflwyniadau ysgrifenedig, yn cynnwys cyngor Llywodraeth Cymru, at yr holl ymgynghoreion ar 16 Chwefror 2024.
- 1.26 Gwahoddwyd cyflwyniadau ysgrifenedig gan y canlynol:
- Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru (ASCL Cymru)
 - Community Cymru
 - Awdurdodau esgobaethol
 - Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon yng Nghymru (NAHT Cymru)
 - Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri/Undeb yr Athrawesau yng Nghymru (NASUWT Cymru)
 - Undeb Cenedlaethol Addysg yng Nghymru (NEU Cymru)
 - Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru (UCAC)
 - Llywodraeth Cymru
 - Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC)
- 1.27 Cawsom dystiolaeth ysgrifenedig gan:
- ASCL Cymru
 - Community Cymru
 - NAHT Cymru
 - NASUWT Cymru
 - NEU Cymru
 - UCAC
 - Llywodraeth Cymru
 - CLILC
- 1.28 O ganlyniad i'r amserlen dynn, mynegodd sawl ymgynghorai bryderon ynglŷn â'r dyddiad cau ar gyfer cyflwyno tystiolaeth ategol. Roeddem yn ystyriol o'r pryderon hyn a gwnaethom ymateb i geisiadau am estyniadau ar sail unigol, o ystyried bod y cyfnod ymgynghori ar dystiolaeth ategol yn cynnwys gwyliau Pasg ysgolion.
- 1.29 Cyflwynodd yr holl sefydliadau ym mharagraff 1.27, heblaw am Lywodraeth Cymru a Community Cymru, dystiolaeth ategol i CACAC. Cymerodd yr holl sefydliadau ym mharagraff 1.26 ran mewn sesiynau sylwadau llafar.
- 1.30 Hoffai CACAC ddiolch i'r ymgynghoreion am eu hamser a'u cydweithrediad yn ystod proses eleni ac mae'n cydnabod yr anawsterau a wynebwyd o ganlyniad i'r amserlen dynn.
- 1.31 Hoffai CACAC ddiolch hefyd i'r unigolion a'r sefydliadau hynny a roddodd o'u hamser i gyfrannu at ein datblygiad proffesiynol yn ystod y cyfnod. Mae'r rhai hynny a gyfrannodd wedi'u cynnwys yn Atodiad B.

- 1.32 Yn rhan o'n pumed adroddiad, archwiliwyd llawer o ffynonellau eraill o dystiolaeth a oedd yn berthnasol i'r gweithlu addysgu yng Nghymru, a chyfeirir at y rhain yn yr adroddiad hwn.
- 1.33 Mae CACAC wedi defnyddio data o ffynonellau niferus i lywio ei ganfyddiadau ar gyfer yr adroddiad hwn. Mae hyn yn cynnwys data gan Lywodraeth Cymru (y Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion (CYBLD) a Chyfrifiad Blynyddol y Gweithlu Ysgolion (CBGY)), Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA), y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD) a'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA). Casglwyd a choladwyd y data gan CGA.
- 1.34 Hoffai CACAC dynnu sylw at gymorth yr ysgrifenyddiaeth annibynnol, a ddarperir gan CGA. Mae'r ysgrifenyddiaeth wedi gweithio'n galed i sicrhau bod y broses wedi cael ei chynnal yn ddidrafferth ac mae'r aelodau'n diolch iddynt am eu gwaith. Diolchwn hefyd i Vanessa Morgan o Ymgynghoriaeth Morgan Hale am ei chyfraniad sylweddol at waith CACAC wrth lunio'r adroddiad hwn, Nerys Hurford o Nerys Hurford Ltd a Trosol am ddarparu gwasanaethau cyfieithu i'r Gymraeg.

Proses eleni a gwersi ar gyfer y dyfodol

- 1.35 Mae'r oedi a fu cyn derbyn y llythyr cylch gwaith, a ddisgwyliwyd ym mis Hydref 2023, ond na chyhoeddwyd tan ddiwedd mis Ionawr 2024, a'r raddfa amser rhwng ei dderbyn a chyflwyno ein hadroddiad yn anffodus. Roedd y materion hyn wedi cyfyngu ar y cyfnod ymgynghori ac, mewn un achos, wedi atal CACAC rhag cael yr holl wybodaeth angenrheidiol i wneud argymhellion, gan gynnwys: ymchwil ychwanegol, briffiau technegol a chyngor ar oblygiadau deddfwriaethol a chytundebol.
- 1.36 Mae'n anffodus nad oedd ein hadolygiad strategol o strwythur cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, a'n hadroddiad ar rolau a chyfrifoldebau athrawon cyflenwi yng Nghymru a gyflogir trwy awdurdodau lleol neu'n uniongyrchol gan ysgolion wedi cael eu trafod gyda'r PPF, na'u cyhoeddi cyn y llythyr cylch gwaith, nac yn ystod y cyfnod ymgynghori ysgrifenedig. Credwn y byddai rhannu ein hadolygiad a'n hadroddiad gyda'r PPF wedi arwain at alinio'r cylch gwaith yn well, gan felly osgoi dyblygu gwaith yn ddiangen gan ymgynghoreion a CACAC.
- 1.37 Mae CACAC yn parhau i bryderu ynglŷn â darparu adnoddau ysgrifenyddiaeth. Ers peth amser, mae CACAC wedi gofyn i Lywodraeth Cymru am wasanaeth ysgrifenyddiaeth llawn fel hwnnw a ddarperir i'r Corff Adolygu Athrawon Ysgol (STRB), a chyrrff adolygu cyflogau eraill yn Lloegr. Mae rhai o'r gwasanaethau ysgrifenyddiaeth wedi cael eu darparu gan CGA ers i CACAC gael ei ffurfio, gan gynnwys trefnu cyfarfodydd, cysylltu ag ymgynghoreion ac, yn fwy diweddar, casglu data. Fodd bynnag, nid yw'r gwasanaethau a ddarperir i'r STRB, gan gynnwys briffiau technegol,

Pennod 1 - Cyflwyniad

dadansoddi ymatebion ymgynghori, caffael ymchwil a gwybodaeth a llunio'r adroddiad o dan gyfarwyddyd yr STRB, yn cael eu darparu i CACAC.

- 1.38 I ddechrau, trefnodd Llywodraeth Cymru i'r gwasanaethau ychwanegol hynny gael eu darparu ar gyfer eleni. Fodd bynnag, cafwyd rhai gwrthwynebiadau, felly ni symudwyd ymlaen â'r trefniant hwn.
- 1.39 Roedd anallu i fanteisio ar y gwasanaeth ysgrifenyddiaeth ychwanegol, yn ogystal â'r amserlen fer y cyfeiriwyd ati uchod, wedi effeithio ar ein gallu i roi ystyriaeth lawn i'r holl faterion ar gyfer argymhelliad. Roedd angen ymestyn y dyddiad cau er mwyn cyflwyno adroddiad i Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg.⁸
- 1.40 O ganlyniad, nid yw CACAC wedi gallu ymateb yn llawn, fel y byddai'n dymuno, i gwmpas y cylch gwaith. Yn ogystal, mae elfennau o'r cylch gwaith lle y cyfeiriwn yn ôl at yr adolygiad strategol, lle yr amlinellwyd amserlen i allu casglu'r holl wybodaeth a thystiolaeth berthnasol er mwyn gwneud argymhellion. Bydd unrhyw dystiolaeth a gafwyd gan ymgynghoreion eleni yn ymwneud â'r cyfryw faterion yn cael ei chadw, a'i hystyried ar yr adeg briodol, gan nodi efallai y bydd angen tystiolaeth wedi'i diweddarau.
- 1.41 Credwn fod yr argymhellion a wnaed, ac a dderbyniwyd gan Weinidogion, yn ein pedwar adroddiad blaenorol wedi gwella'r strwythur cyflog ac amodau ar gyfer athrawon ac arweinwyr yng Nghymru. Rydym wedi ymrwmo i wrando'n ofalus ar ymgynghoreion, cael yr holl gyngor technegol perthnasol yn ymwneud â materion cymhleth, a chomisiynu ymchwil lle y bo'n briodol, er mwyn sicrhau bod ein hargymhellion yn gadarn. Er mwyn parhau i weithio gydag unplygrwydd wrth i ni symud ymlaen, credwn fod y canlynol yn hanfodol:
- bod y llythyr cylch gwaith yn cael ei dderbyn o leiaf chwe mis cyn y dyddiad cau ar gyfer cyflwyno'r adroddiad
 - bod gwasanaethau ysgrifenyddiaeth llawn yn cael eu darparu i CACAC, fel y darperir i'r STRB yn Lloegr, i gynnwys dadansoddi data, archwiliadau cefndir/briffiau technegol a chyfreithiol, a llunio'r adroddiad yn seiliedig ar benderfyniadau a wnaed gan CACAC

Strwythur yr adroddiad hwn

- 1.42 Mae'r adroddiad hwn yn darparu argymhellion CACAC mewn perthynas â'r materion a gyfeiriwyd ato gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg, a sail y dystiolaeth a'r rhesymeg dros yr argymhellion. Mae ei strwythur fel a ganlyn:
- Mae Pennod 2 yn cyflwyno gwybodaeth am y cyd-destun economaidd

⁸ Ar ôl penodi Prif Weinidog newydd Cymru ym mis Mawrth 2024 a sefydlu Cabinet newydd, disodlwyd Gweinidog y Gymraeg ac Addysg gan Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg.

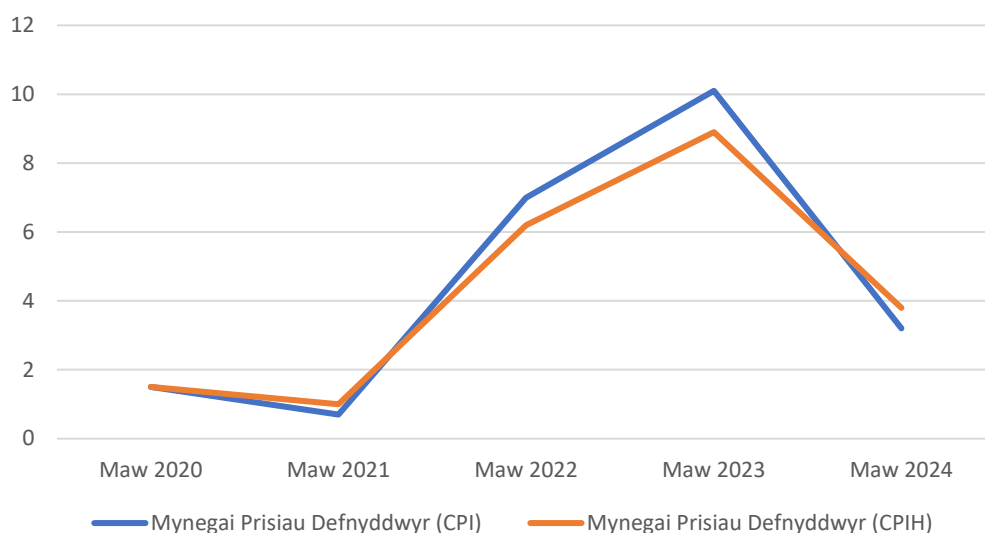
- Mae Pennod 3 yn cyflwyno gwybodaeth am y cyd-destun addysgol
- Mae Pennod 4 yn amlinellu gwybodaeth ffeithiol yn ymwneud â materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau
- Mae Pennod 5 yn crynhoi'r cyflwyniadau a wnaed gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion eraill
- Mae Pennod 6 yn amlinellu trafodaethau CACAC ynglŷn â materion yn y cylch gwaith, a'i gasgliadau a'i argymhellion

Pennod 2 – Y cyd-destun economaidd

Y cyd-destun economaidd/cyllid y sector cyhoeddus

- 2.1 Yn ei Adroddiad Polisi Ariannol ym mis Chwefror 2024, datganodd Banc Lloegr (BoE) er bod chwyddiant wedi gostwng o'i frig o 11% yn 2022 i 4% ym mis Rhagfyr 2023, ei fod yn uwch na'r targed o 2% o hyd.⁹ Mae BoE wedi cadw cyfraddau llog ar 5.25% (o gymharu â 0.1% ym mis Rhagfyr 2021).
- 2.2 Ym mis Mawrth 2024, cyfradd flynyddol chwyddiant y Deyrnas Unedig, fel y'i mesurir gan gyfradd y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI), oedd 3.2%,¹⁰ a'r CPI gan gynnwys costau tai perchen-feddianwyr (CPIH) oedd 3.8%.¹¹ Ers mis Mawrth 2020, bu cynnydd cyffredinol yng nghyfraddau CPI a CPIH, fel y dangosir yn Siart 1. Mae'r ffigurau ym mis Mawrth 2024 fwy na dwywaith cymaint â'r ffigurau cyfwerth ym mis Mawrth 2020. Ym mis Mawrth 2023, gwelwyd y cyfraddau CPI a CPIH uchaf yn ystod y pum mlynedd diwethaf, gyda ffigurau bron 10 gwaith yn uwch nag ym mis Mawrth 2021.¹²

Siart 1
Cyfraddau CPI a CPIH y Deyrnas Unedig rhwng 2020 a 2024



Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS), 2024

- 2.3 Ar 6 Mawrth 2024, cyhoeddodd Canghellor Trysorlys y Deyrnas Unedig ei Ddatganiad y Gwanwyn. Ymatebodd y Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol (OBR) drwy ddatgan "Mae chwyddiant wedi lleihau'n gynt na'r disgwyl ym mis

⁹ Banc Lloegr (Chwefror 2024), *Monetary Policy Report – Chwefror 2024*

<https://www.bankofengland.co.uk/monetary-policy-report/2024/february-2024>

¹⁰ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (Chwefror 2024), *CPI Annual Rate*

<https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices/timeseries/d7g7/mm23>

¹¹ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (Chwefror 2024) *CPIH Annual Rate*

<https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices/timeseries/l55o/mm23>

¹² Y torbwynt ar gyfer data ar gyfer yr adroddiad hwn oedd dechrau mis Mai, ond nodwn fod chwyddiant CPI wedi gostwng i 2.3% a CPIH i 3% ym mis Ebrill 2024.

Pennod 2 – Y cyd-destun economaidd

- Tachwedd ... ond mae'r rhagolwg economaidd tymor canolig yn parhau i fod yn heriol."¹³
- 2.4 Mae adroddiad diwygiedig yr OBR yn disgwyl i chwyddiant CPI gyrraedd cyfartaledd o 2.2% yn ystod 2024 ac arafu i 1.5% yn 2025, cyn dychwelyd yn raddol i'r gyfradd darged o 2% yn 2028.
- 2.5 Mae Trysorlys EF yn cyhoeddi rhagolygon misol ar gyfer economi'r Deyrnas Unedig, sy'n dod o ragolygon annibynnol niferus. Cyhoeddwyd yr amcangyfrifon hyn ym mis Chwefror 2024. Yr amcangyfrifon cyfartalog oedd y byddai economi'r Deyrnas Unedig yn tyfu 0.4% yn 2024, a'r amcangyfrifon cyfartalog ar gyfer cyfradd CPI yn 2024 oedd 2.1%. Ar gyfer 2025, yr amcangyfrifon cyfartalog ar gyfer twf yn economi'r Deyrnas Unedig yw 1.3%. Yr amcangyfrifon cyfartalog ar gyfer y gyfradd CPI ragfynedig ar gyfer 2015 yw 2.1%.¹⁴
- 2.6 Rhagwelodd Adroddiad Polisi Ariannol BoE y cyfeiriwyd ato'n gynharach y byddai chwyddiant CPI yn gostwng dros dro i'r targed o 2% yn ystod ail chwarter 2024, cyn cynyddu eto yn Ch3 a Ch4. Rhagamcanir y bydd chwyddiant CPI yn 2.3% ymhen dwy flynedd ac yn 1.9% ymhen tair blynedd.¹⁵
- 2.7 Dangosodd yr Arolwg o'r Llafurlu (LFS) ar gyfer y cyfnod rhwng mis Hydref 2023 a mis Rhagfyr 2023 mai'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer Cymru oedd 71.1% (0.5% yn is na blwyddyn yn gynharach) o gymharu â chyfradd gyflogaeth o 75.0% yn y Deyrnas Unedig (0.6% yn is na blwyddyn yn gynharach). Yn ystod yr un cyfnod, y gyfradd ddiweithdra yng Nghymru oedd 3.5% (yr un peth â blwyddyn yn gynharach), o gymharu â chyfradd ddiweithdra o 3.8% yn y Deyrnas Unedig (0.1% yn uwch na blwyddyn yn gynharach).¹⁶
- 2.8 Ar gyfer y cyfnod rhwng mis Tachwedd 2023 a mis Ionawr 2024, y gyfradd twf cyflog blynyddol oedd 5.6% ar gyfer cyfanswm cyflog a 6.1% ar gyfer cyflog rheolaidd ym Mhrydain Fawr.¹⁷ Mae'r data yn Siart 2 yn dangos bod y gyfradd cyflog blynyddol a rheolaidd yn amrywio rhwng blynyddoedd. Fodd

¹³ OBR (Mawrth 2024), *Economic and Fiscal Outlook – March 2024* <https://obr.uk/efo/economic-and-fiscal-outlook-march-2024/>

¹⁴ Trysorlys EF (Chwefror 2024), *Forecasts for the UK economy* https://assets.publishing.service.gov.uk/media/65de06b3f1cab30011fc4809/Final_PDF.pdf

¹⁵ BoE (Chwefror 2024), *Monetary Policy Report – February 2024* <https://www.bankofengland.co.uk/monetary-policy-report/2024/february-2024#:~:text=Monetary%20policy%20will%20ensure%20that,has%20fallen%20back%20relatively%20sharply.>

¹⁶ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (Chwefror 2024), *Labour market in the regions of the UK* <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/regionallabourmarket/latest#regional-labour-market-data>

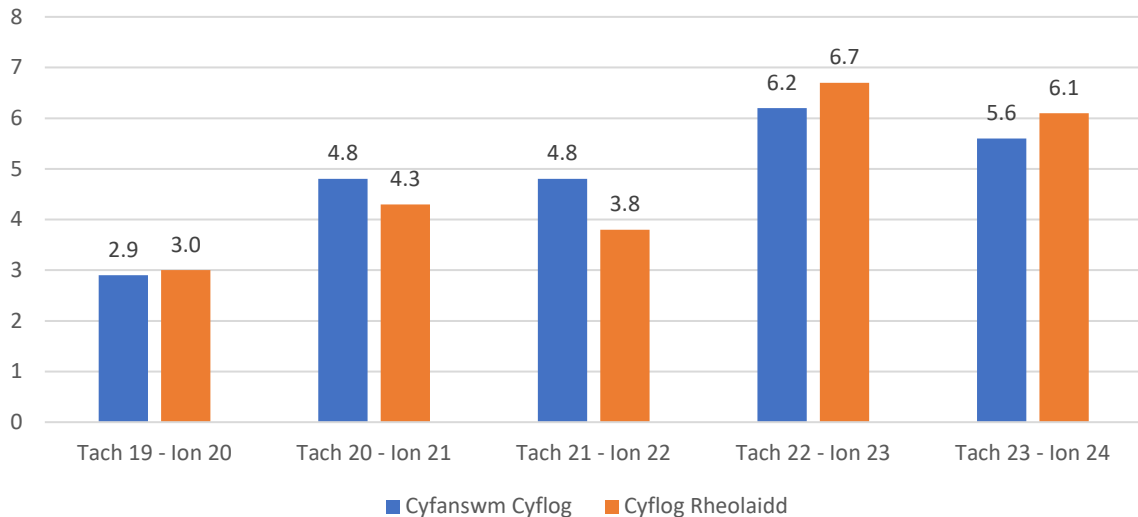
¹⁷ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (Mawrth 2024), *Average weekly earnings in Great Britain: April 2024* <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/averageweeklyearningsingreatbritain/april2024>

Pennod 2 – Y cyd-destun economaidd

bynag, mae'r duedd gyffredinol wedi bod am i fyny yn ystod y pum mlynedd diwethaf.¹⁸

Siart 2

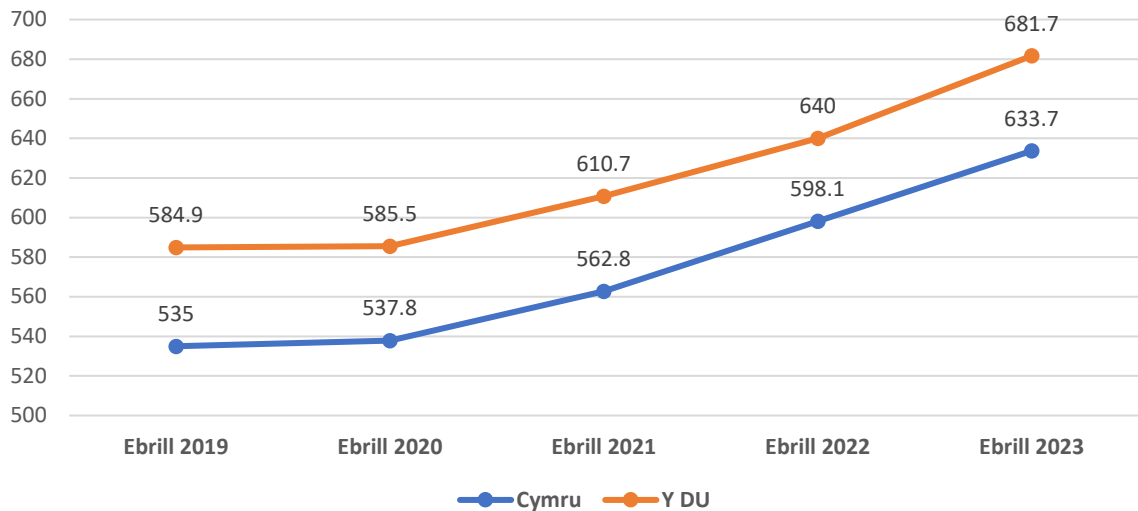
Cyfanswm cyflog a chyflog rheolaidd rhwng mis Tachwedd 2019 a mis Ionawr 2024 ym Mhrydain Fawr¹⁹



Ffynhonnell: ONS, 2024

Siart 3

Enillion wythnosol gros canolrifol gweithwyr amser llawn yng Nghymru a'r Deyrnas Unedig rhwng 2019 a 2023



Ffynhonnell: ONS, 2023

¹⁸ Y torbwynt ar gyfer data ar gyfer yr adroddiad hwn oedd dechrau mis Mai, ond nodwn fod y CPI wedi gostwng i 2.3% a'r CPIH i 3% ym mis Ebrill 2024; roedd twf mewn enillion rheolaidd yn 6% ac roedd twf blynyddol (gan gynnwys taliadau bonws) yn 5.7% ar gyfer Ionawr-Mawrth 2024.

¹⁹ Llywodraeth Cymru (Tachwedd 2023), *Arolwg blynyddol o oriau ac enillion: 2023*
<https://www.llyw.cymru/arolwg-blynyddol-o-oriau-ac-enillion-2023>

Pennod 2 – Y cyd-destun economaidd

- 2.9 Enillion wythnosol gros canolrifol gweithwyr amser llawn yng Nghymru ym mis Ebrill 2023 oedd £633.70, o gymharu ag enillion wythnosol gros canolrifol o £681.70 yn y Deyrnas Unedig.²⁰
- 2.10 Mae Siart 3 yn dangos bod yr enillion wythnosol gros canolrifol yn cynyddu o flwyddyn i flwyddyn yng Nghymru ac yn y Deyrnas Unedig. Rhwng mis Ebrill 2019 a mis Ebrill 2023, cynyddodd enillion wythnosol gros canolrifol o bron i £100. Mae enillion wythnosol gros yng Nghymru wedi bod yn gyson is yn ystod y pum mlynedd diwethaf, sef £47.08 yn llai na'r Deyrnas Unedig ar gyfartaledd. Ym mis Ebrill 2022, roedd y bwlch mewn enillion wythnosol gros rhwng y Deyrnas Unedig a Chymru ar ei leiaf, gyda gweithwyr amser llawn yng Nghymru yn ennill tua £41.90 yn llai na gweithwyr yn y Deyrnas Unedig. Roedd y bwlch mwyaf mewn enillion wythnosol rhwng Cymru a'r Deyrnas Unedig ym mis Ebrill 2019, sef gwahaniaeth o £49.90.
- 2.11 O ran enillion cymedrig, rhagfynegir gostyngiad o'r brig deng mlynedd ar hugain o bron 7% yn 2023, wrth i'r OBR ragfynegi y bydd twf cyflog cyfartalog enwol yn arafu i 3.6% (0.2% yn is nag a ragfynegwyd) yn 2024. Mae adroddiad yr OBR yn datgan: "Mae rhywfaint o anhyblygrwydd mewn disgwyliadau setliadau cyflog, sy'n parhau i fod rhwng 5 a 5½ y cant ar gyfer 2024."²¹ O ystyried y gostyngiad mewn chwyddiant a'r diffyg galw yn y farchnad lafur, mae'r OBR hefyd yn rhagfynegi y bydd twf enillion enwol yn gostwng i oddeutu 2% ar gyfer 2025 a 2026.
- 2.12 Mewn gwirionedd, mae'r OBR yn disgwyl i enillion gynyddu o 1.4% yn 2024, gan fod disgwyliadau setliadau cyflog wedi parhau er gwaethaf y gostyngiad mewn chwyddiant. Yna, bydd twf enillion gwirioneddol yn arafu i 0.3% yn 2026 cyn adfer yn raddol yn agosach i dwf cynhyrchedd o 1% erbyn y cyfnod rhagfynegi. Un o'r risgiau allweddol i'r rhagolwg yn y dyfodol agos yw os bydd y farchnad lafur yn dynnach na'r disgwyl, gan gadw setliadau cyflog yn uwch yn ystod y flwyddyn i ddod.
- 2.13 Rhagfynegodd BoE y byddai enillion wythnosol cyfartalog (cyfanswm cyflog) yn tyfu 4.25% ym mis Chwefror 2024, 2.75% yn 2025 ac 1.75% yn 2026. Mae BoE hefyd yn rhagfynegi cyfradd ddiweithdra LFS o 4.4% yn ystod Ch1 2024, 4.8% yn 2025 a 5.0% yn 2026.²²

²¹ Llywodraeth Cymru (Tachwedd 2023), *Arolwg blynyddol o oriau ac enillion: 2023*
<https://www.llyw.cymru/arolwg-blynyddol-o-oriau-ac-enillion-2023>

²² BoE (Chwefror 2024), *Monetary Policy Report – February 2024* <https://www.bankofengland.co.uk/monetary-policy-report/2024/february-2024#:~:text=Monetary%20policy%20will%20ensure%20that,has%20fallen%20back%20relatively%20sharply>

Gwariant awdurdodau lleol ar ysgolion

- 2.14 Yn 2023-2024, cyllidebwyd y byddai gwariant ysgolion yng Nghymru yn £3,343 miliwn, sef 8% yn fwy na'r flwyddyn flaenorol.²³ Cyllidebwyd y byddai gwariant ysgolion fesul disgybl yn £7,327, sef cynnydd o un flwyddyn i'r llall o £554 (8.2%). Cyllidebwyd y byddai £2,737 miliwn yn cael ei dirprwyo i ysgolion. Ar gyfartaledd, cyllidebwyd i 81.9% o'r arian hwn gael ei ddirprwyo'n uniongyrchol i ysgolion (1.1% yn llai am y flwyddyn), ond roedd y gyfradd hon yn wahanol ym mhob awdurdod lleol; y gyfradd isaf o gyllid dirprwyedig oedd 74.4% (Powys) a'r gyfradd uchaf oedd 87.2% (Caerdydd).
- 2.15 Rhwng 2018 a 2023, mae gwariant ysgolion wedi cynyddu o flwyddyn i flwyddyn, fel y dangosir yn Nhabl 1.
- 2.16 Y cynnydd cyffredinol mewn gwariant yw £714 miliwn. Yn ystod y cyfnod hwn, mae nifer yr ysgolion wedi lleihau gan 31. At ei gilydd, mae gwariant cyfartalog ysgolion wedi cynyddu £526,000 o 2018 i 2023.²⁴

Tabl 1
Gwariant ysgolion rhwng 2018 a 2023

Gwariant ysgolion	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cyfanswm gwariant ysgolion (£ miliwn)	2,626	2,741	3,010	3,217	3,340
Nifer yr ysgolion o'r cyfrifiad ysgolion	1,494	1,480	1,473	1,470	1,463
Gwariant cyfartalog ysgolion (£ miliwn)	1.757	1.852	2.044	2.188	2.283

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru

- 2.17 Yn 2024-2025, bydd awdurdodau lleol yn cael £5.72 biliwn gan Lywodraeth Cymru trwy'r Grant Cynnal Refeniw (RSG) ac ardrethi annomestig (NDR), i'w wario ar ddarparu gwasanaethau allweddol. Mae hyn yn gyfystyr â chynnydd 3.3%, neu £188 miliwn, ar sail gyfatebol, o gymharu â 2023-2024. Bydd pob awdurdod yn cael o leiaf 2.3% yn fwy o gyllid yn ystod 2024-2025, ar sail gyfatebol.²⁵
- 2.18 Yn ogystal, bydd ysgolion yn cael cyllid grant refeniw o ffynonellau Llywodraeth Cymru sydd wedi cael eu hailstrwythuro yn ystod y chwe mis diwethaf.
- 2.19 Lefel gyffredinol cronfeydd wrth gefn ysgolion Cymru ym mis Mawrth 2023 oedd £208 miliwn, sy'n cyfateb i £456 fesul disgybl.²⁶ Mae hyn yn ostyngiad

²³ Llywodraeth Cymru (Gorffennaf 2023), *Gwariant a gyllidebwyd gan awdurdodau lleol ar gyfer ysgolion: Ebrill 2023 i Fawrth 2024* <https://www.llyw.cymru/gwariant-gyllidebwyd-gan-awdurdodau-leol-ar-gyfer-ysgolion-ebryll-2023-i-fawrth-2024>

²⁴ Pennir gwariant ysgolion yn ôl nifer y disgyblion yn bennaf

²⁵ Llywodraeth Cymru (Chwefror 2024), *Llythyr Terfynol at Awdurdodau Lleol* <https://www.llyw.cymru/setliad-refeniw-chyfalaf-llywodraeth-leol-terfynol-2024-i-2025>

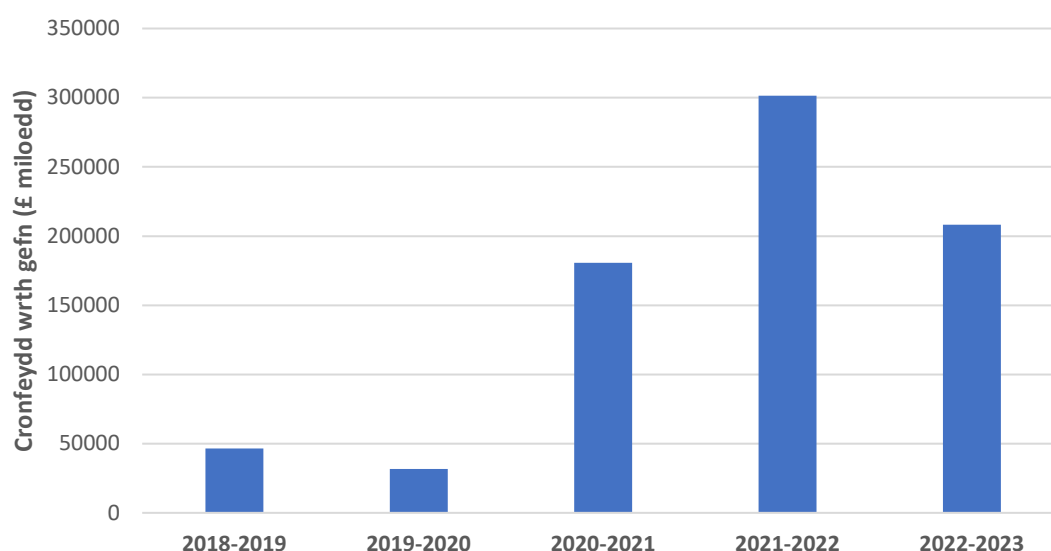
²⁶ Llywodraeth Cymru (Hydref 2023), *Cronfeydd wrth gefn ysgolion: ar 31 Mawrth 2023* <https://www.llyw.cymru/cronfeydd-wrth-gefn-ysgolion-ar-31-mawrth-2023>

Pennod 2 – Y cyd-destun economaidd

cyffredinol o £93 miliwn (30.9%) a gostyngiad o £203 fesul disgybl (30.8%) ers mis Mawrth 2022. Roedd ysgolion cynradd yn cyfrif am £117 miliwn o'r cronfeydd wrth gefn – 56% o'r cyfanswm. Adroddodd 117 o ysgolion (7.9%) yng Nghymru ddiffyg ar gyfer y flwyddyn.

- 2.20 Mae Siart 4 yn amlygu'r amrywiadau mewn cronfeydd wrth gefn ysgolion rhwng 2018 a 2023. At ei gilydd, bu cynnydd o £162 miliwn o 2018 i 2023. Y flwyddyn uchaf oedd blwyddyn academiaidd 2021-2022 gyda £301 miliwn mewn cronfeydd wrth gefn ysgolion, a oedd chwe gwaith yn uwch na'r cronfeydd wrth gefn isaf yn 2019-2020, sef £31 miliwn. Dylid nodi bod sawl ffactor yn effeithio ar sefyllfaoedd cronfeydd wrth gefn ysgolion a bod y cyfnod a ddangosir yn cynnwys pandemig COVID-19.

Siart 4
Cronfeydd wrth gefn ysgolion rhwng 2018 a 2023



Ffynhonnell: Llywodraeth Leol, Llywodraeth Cymru

Cyflog y sector cyhoeddus

- 2.21 Amlinellodd canllawiau cylch cyflog y gwasanaeth sifil ar gyfer 2023-2024 ddyfarniad cyflog hyd at 4.5% yn uwch ar gyfartaledd, gyda hyblygrwydd ychwanegol i adrannau gynnig 0.5% arall i fandiau cyflog is.²⁷ Cymeradwyodd Llywodraeth Cymru a'i chyrrff hyd braich gytundeb blwyddyn gyda chynnydd 4% ar gyfer pob pwynt cyflog ar bob gradd yn 2022.²⁸

²⁷ Gov.uk (2022), *Civil Service Pay Remit guidance, 2023 i 2024*

<https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-remit-guidance-2023-to-2024>

²⁸ Llywodraeth Cymru (2022), *Telerau a buddion gwasanaeth sifil Llywodraeth Cymru*

<https://www.llyw.cymru/telerau-buddion-gwasanaeth-sifil-llywodraeth-cymru>

Pennod 2 – Y cyd-destun economaidd

- 2.22 Cafodd gweithwyr llywodraeth leol yng Nghymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon daliad cyfradd sefydlog o £1,925 yn rhan o gynnig cyflog 2022-2023,²⁹ a chadarnhaodd Llywodraeth Cymru y byddai'r holl staff ar delerau ac amodau Llywodraeth Cymru, a'r holl weithwyr asiantaeth, a oedd yn eu swydd ar 31 Mawrth 2023 a 30 Mehefin 2023 yn cael taliad o £1,500 ni waeth am oriau gwaith.
- 2.23 Ar gyfer 2023-2024, cynigiodd y Gymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau (UCEA) gynydd yn y bil cyflog o rhwng 5% ac 8%.³⁰ Dechreuodd y trafodaethau hyn fisoedd cyn y dyddiad arferol i gydnabod y "pwysau dybryd oherwydd chwyddiant" a oedd yn wynebu staff ar y pryd.
- 2.24 Nododd datganiad Cyllideb ac Adolygiad o Wariant yr Hydref Llywodraeth y Deyrnas Unedig ar 22 Rhagfyr 2021³¹ y byddai gweithwyr y sector cyhoeddus yn cael codiadau cyflog yn ystod y tair blynedd nesaf. Nid oedd sôn am gyflog y sector cyhoeddus yng nghyllideb yr hydref 2023 Llywodraeth y Deyrnas Unedig. Yn strategaeth cyflog sector cyhoeddus 2023-2024, awgrymodd Llywodraeth yr Alban swm tanategol o £1,500 ar gyfer gweithwyr sector cyhoeddus sy'n ennill £25,000 neu lai.³² Ar gyfer Cymru, nid oes polisi cyflog sy'n cynnwys gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yn eu cyfanrwydd.
- 2.25 Mae'r Sefydliad Astudiaethau Cyllid (IFS) wedi cynhyrchu adroddiad ar gyfer y Deyrnas Unedig gyfan, sef 'Recent trends in public sector pay', a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2024.³³ Nododd, yn y sector cyhoeddus, fod twf cyflogau rhai proffesiynau proffil uchel (nyrsys, ac yn enwedig athrawon a meddygon ysbytai) wedi bod yn sylweddol waeth na'r gweithiwr sector cyhoeddus cyffredin, fel y dangosir yn Siart 5.

²⁹ Local Government Chronicle (2024), *Unions submit pay claim for 2024-2025* <https://www.lgcplus.com/politics/workforce/unions-submit-pay-claim-for-2024-25-29-02-2024/#:~:text=The%20unions%20added%20that%20council,at%20the%20time%20%C2%A320%2C411>.

³⁰ UCEA (2023), *2023-24 New JNCHES pay round* <https://www.ucea.ac.uk/our-work/collective-pay-negotiations-landing/2023-24-new-jnches-pay-round/>

³¹ Gov.uk (2021), *Autumn Budget and Spending Review 2021* <https://www.gov.uk/government/publications/autumn-budget-and-spending-review-2021-documents>

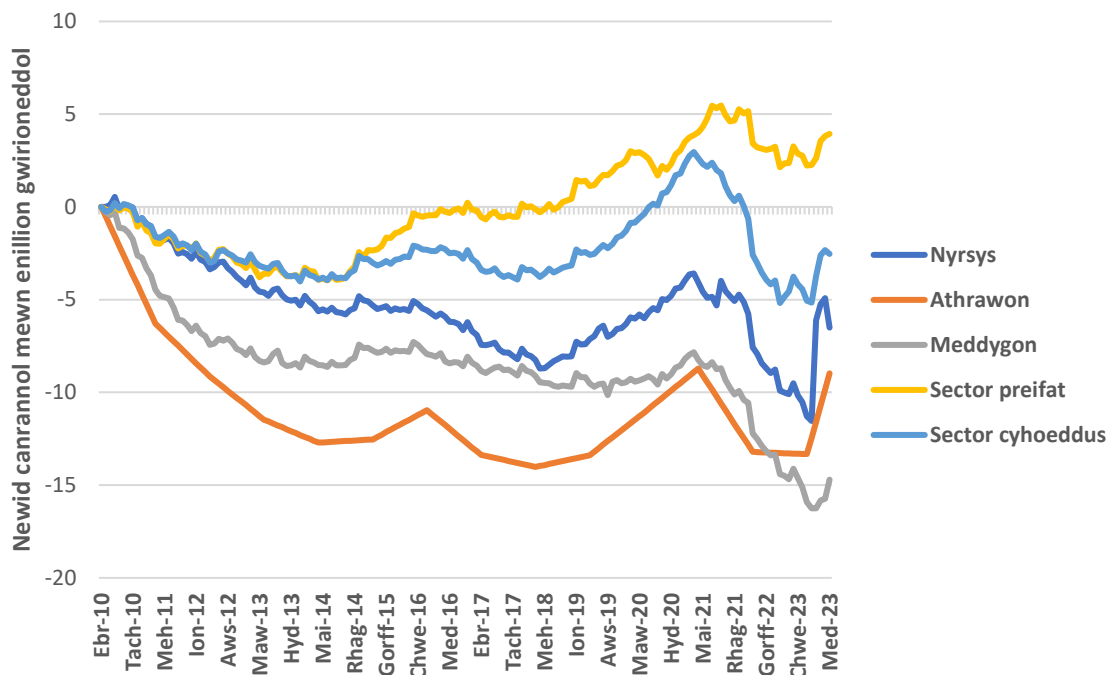
³² Gov.scot (2023), *Public pay strategy 2023-24* <https://www.gov.scot/publications/public-sector-pay-strategy-2023-24-technical-guide/pages/5/#:~:text=2023%2D24%20Pay%20Strategy%20Parameter&text=Strongly%20encourages%20employers%20to%20standardise%20to%20a%2035%20hour%20working%20week.&text=Requirement%20for%20employers%20to%20have,about%20the%20Right%20to%20Disconnect.&text=Discretion%20for%20individual%20employers%20to%20reach%20their%20own%20decisions%20about%20pay%20progression>.

³³ IFS (2024), *Recent trends in public sector pay* <https://ifs.org.uk/sites/default/files/2024-04/Recent-trends-in-public-sector-pay-IFS-REPORT.pdf>

Pennod 2 – Y cyd-destun economaidd

Siart 5

Newidiadau i enillion cymedrig gwirioneddol fesul gweithiwr ers mis Ebrill 2010 ar gyfer galwedigaethau penodol yn y sector cyhoeddus



Ffynhonnell: IFS (2024)

2.26 Mae adroddiad yr IFS yn tynnu sylw at y gostyngiadau mawr mewn cyflog gwirioneddol cyfartalog ar gyfer athrawon o 2010 i 2019 (gan ostwng 13%), ond mae'n nodi bod twf cyflogau wedi bod yn gryfach ers hynny (gyda chyflogau 5% yn uwch ym mis Medi 2023 nag ym mis Ebrill 2019 ar ôl ystyried y cytundebau cyflog y cytunwyd arnynt yr haf diwethaf). At ei gilydd, mae hyn yn golygu bod cyflogau cyfartalog athrawon ym mis Medi 2023 9% yn is nag yn 2010 o hyd.

Y cyd-destun addysgol – cefndir ystadegol

Nifer yr ysgolion

- 3.1 Ym mis Ionawr 2023, roedd 1,463 o ysgolion a gynhelir gan awdurdod lleol, sef saith yn llai nag ym mis Chwefror 2022.³⁴
- 3.2 Yn hanesyddol, mae lleoliadau ysgol naill ai'n ddarpariaeth cynradd neu uwchradd. Fodd bynnag, yn ystod y 10 mlynedd diwethaf, rydym wedi gweld nifer gynyddol o ysgolion canol (pob oed) sy'n darparu addysg i ddysgwyr 3 i 19 oed. Er bod nifer yr ysgolion uwchradd wedi gostwng 43 ers 2011-2012, sefydlwyd 27 o ysgolion canol newydd yn ystod yr un cyfnod.
- 3.3 Yn ystod yr un cyfnod (2011-2012 i 2022-2023), mae nifer yr ysgolion cyfrwng Cymraeg wedi gostwng o 445 i 378; mae nifer yr ysgolion cynradd dwy ffrwd wedi gostwng o 42 i 27; ac mae nifer yr ysgolion uwchradd dwyieithog wedi aros yr un peth, sef 24.³⁵
- 3.4 Yn 2022-2023, roedd 57 o ffederasiynau (mwy nag un ysgol o dan un system reoli) yng Nghymru. Mae hyn 17 yn uwch nag yn 2015-2016.

Y boblogaeth ddisgyblion: cyd-destun ac amcanestyniadau

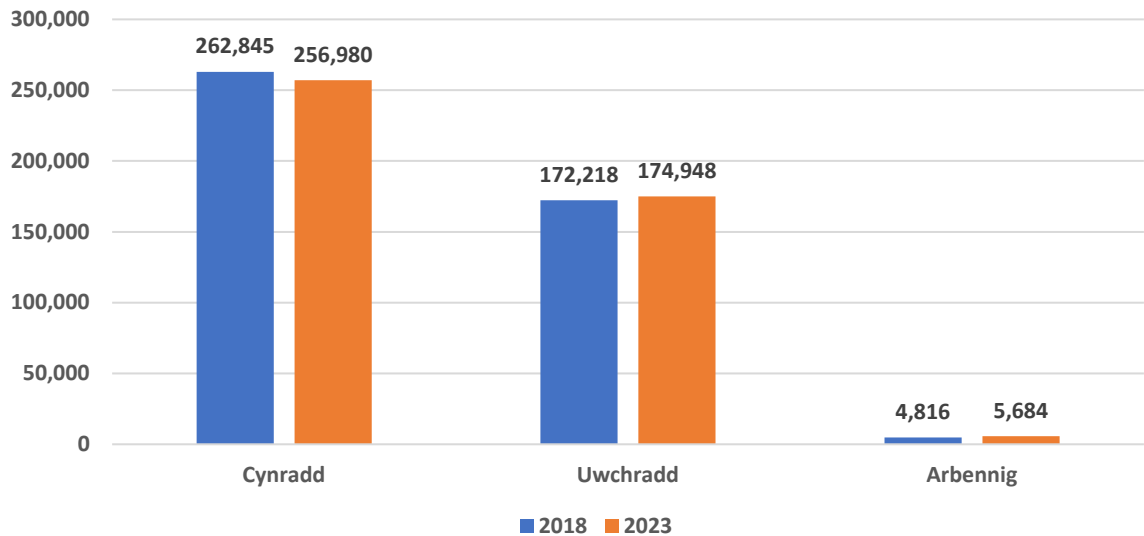
- 3.5 Yn 2022-2023, cyfanswm nifer y disgyblion cyfwerth ag amser llawn (CALI) a oedd yn mynychu darpariaeth prif ffrwd cynradd ac uwchradd oedd 431,928; a'r nifer a oedd yn mynd i ysgolion arbennig oedd 5,684. Mae'r nifer mewn darpariaeth gynradd wedi gostwng 5,865 yn ystod y chwe blynedd diwethaf (2017-2018 i 2022-2023), sef gostyngiad 2.3%, tra bod y nifer mewn darpariaeth uwchradd wedi cynyddu 2,730 (+1.6%). Mae nifer y disgyblion mewn ysgolion arbennig wedi cynyddu 868, sef cynnydd 18%. Mae'r siart ganlynol yn dangos y gwahaniaeth mewn niferoedd disgyblion yn ystod y chwe blynedd diwethaf.

³⁴ Llyw.cymru (2023), *Canlyniadau'r cyfrifiad ysgolion: Ionawr 2023* <https://www.llyw.cymru/canlyniadaur-cyfrifiad-ysgolion-ionawr-2023-html>

³⁵ Mewn ysgolion dwy ffrwd, mae'r ddarpariaeth cyfrwng Saesneg a'r ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg yn bodoli ochr yn ochr â'i gilydd, fwy neu lai. (Llywodraeth Cymru (2021), *Canllawiau ar gategoreiddio ysgolion yn ôl y ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg* <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2021-12/canllawiau-ar-gategoreiddio-ysgolion-yn-ol-y-ddarpariaeth-cyfrwng-cymraeg.pdf>)

Siart 6

Nifer y disgyblion CALI yng Nghymru – cymharu 2017-2018 a 2022-2023



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

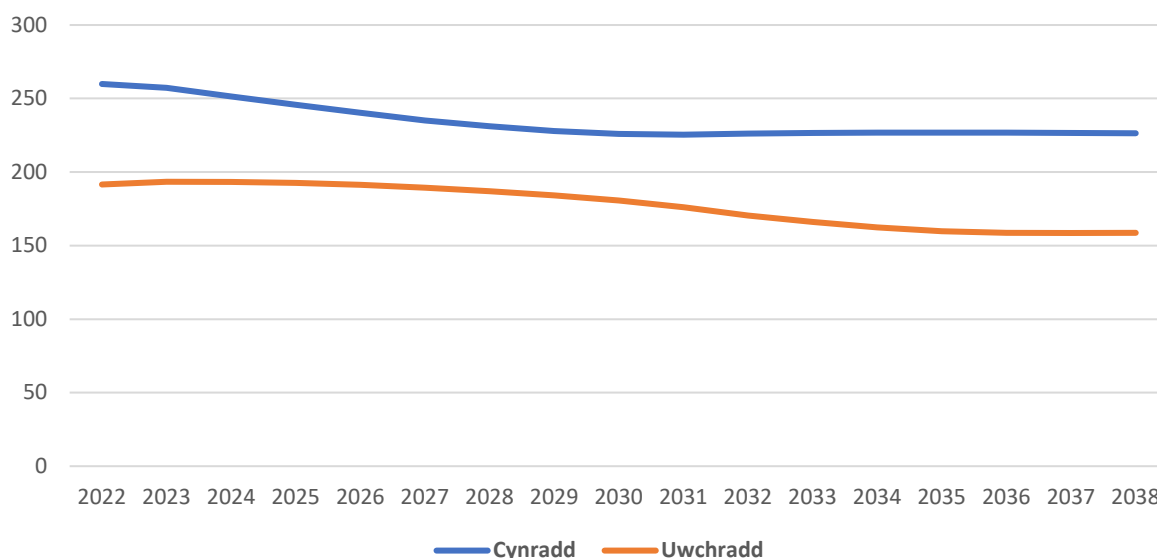
- 3.6 Mae newidiadau i'r boblogaeth ddisgyblion wedi bod yn anghyson ledled Cymru. Yn ystod y 10 mlynedd diwethaf, bu'r cynnydd mwyaf mewn niferoedd disgyblion yng Nghasnewydd (+14%) a Chaerdydd (+11.9%). Yr awdurdodau sy'n wynebu'r gostyngiad mwyaf mewn niferoedd disgyblion yw Powys a Thorfaen (-0.2% yr un).
- 3.7 Yn 2022-2023, addysgwyd Cymraeg fel iaith gyntaf i 100,025 o ddisgyblion, sy'n cynrychioli 21.3% o'r boblogaeth ddisgyblion, sef 1.8% yn uwch nag yn 2011-2012.
- 3.8 Yn ôl data CBGY, roedd disgyblion ethnig leiafrifol yn cynrychioli 9.7% o'r boblogaeth ddisgyblion yn 2023, gydag 89.6% yn Wyn a'r gweddill yn anhysbys.
- 3.9 Mae canran y disgyblion yr amlygwyd bod ganddynt anghenion dysgu ychwanegol (ADY) ac anghenion addysgol arbennig (AAA) wedi lleihau'n sylweddol yn ystod y 10 mlynedd diwethaf. Yn 2023, roedd 13.4% o ddisgyblion yn y categori hwn, o gymharu â 22.6% yn 2014. Er bod data 2023 yn dangos gostyngiad sylweddol yng nghanran y disgyblion yr amlygwyd bod ganddynt ADY, nodir bod ysgolion yng Nghymru yn trosglwyddo i system ADY newydd ar hyn o bryd, felly mae angen bod yn ofalus wrth gymharu â blynyddoedd blaenorol.
- 3.10 Mae canran y boblogaeth ddisgyblion y mae ganddynt yr hawl i gael prydau ysgol am ddim wedi cynyddu yn ystod y pum mlynedd diwethaf, a'r ffigur yn 2023 yw 20.3%, o gymharu ag 16.8% yn 2018-2019.

Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol

- 3.11 Mae data amcanestyniadau disgyblion diweddaraf Llywodraeth Cymru, a ddarperir yn Siart 7, wedi'i seilio ar boblogaeth ysgolion Cymru ym mis Ionawr 2023, a'r tueddiadau a ddangosir gan amcanestyniadau canol blwyddyn 2020 ynglŷn â phoblogaeth gartref Cymru, a gynhyrchwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS).
- 3.12 Mae hyn yn dangos y disgwylir i niferoedd disgyblion mewn ysgolion cynradd a gynhelir yng Nghymru barhau i ostwng (gweler paragraff (3.3) i'r graddau y bydd 37,000 (14.3%) yn llai erbyn 2031, a 1,000 arall yn llai erbyn 2038.
- 3.13 Disgwylir i nifer y disgyblion mewn ysgolion uwchradd a gynhelir yn ystod y chwe blynedd diwethaf (gweler paragraff 3.3) ostwng 32,000 (17.1%) erbyn 2038.

Siart 7

Nifer amcangyfrifedig y disgyblion cynradd ac uwchradd yng Nghymru (miloedd – niferoedd gwirioneddol 2022 a ddilynir gan amcanestyniadau canol blwyddyn yn seiliedig ar amcangyfrifon 2020)³⁶



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

Ystadegau athrawon ac arweinwyr

- 3.14 Mae CGA a Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi data am y gweithlu ysgolion bob blwyddyn. Defnyddiwyd gwahanol ffynonellau data drwy gydol yr adroddiad hwn, yn seiliedig ar yr hyn sy'n fwyaf priodol o ran y data sydd ar gael/ y gallu i'w gymharu a'r meysydd sydd wedi'u cynnwys ym mhob casgliad data. Rydym hefyd wedi mabwysiadu'r derminoleg a ddefnyddiwyd gan y ffynhonnell ddata, sy'n gwahaniaethu weithiau rhwng athrawon ysgol ac athrawon dosbarth.

³⁶ CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Amcanestyniadau Disgyblion*
<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/Schools-Census/Pupil-Projections>

- 3.15 Mae'r data a gyhoeddwyd gan CGA yn dod o'r Gofrestr Ymarferwyr Addysg ('y Gofrestr') ac mae'n cynnwys athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu cofrestredig sydd naill ai'n gweithio yng Nghymru neu'n bwriadu gweithio yng Nghymru. Mae'r ystadegau'n cynnwys data am athrawon cyflenwi, gweithwyr peripatetig/ar eu liwt eu hunain ac eraill sy'n darparu addysg neu hyfforddiant mewn ysgolion neu leoliadau addysgol eraill.
- 3.16 Dangosodd Ystadegau'r Gweithlu Addysg 2023 CGA fod 35,837³⁷ o athrawon ysgol wedi'u cofrestru i weithio,³⁸ sef ffigur sydd wedi aros yn gymharol sefydlog yn ystod y pum mlynedd diwethaf. O'r rheiny:
- roedd 13,409 yn gweithio mewn ysgolion cynradd
 - roedd 1,625 yn gweithio mewn ysgolion canol
 - roedd 11,400 yn gweithio mewn ysgolion uwchradd
 - roedd 910 yn gweithio mewn ysgolion arbennig
 - roedd 3,867 yn athrawon cyflenwi
- 3.17 Mae casgliadau data Llywodraeth Cymru yn cynnwys CBGY Llywodraeth Cymru a'r CYBLD. Mae'r CBGY wedi'i seilio ar athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu a gyflogir mewn ysgolion a gynhelir ar adeg y cyfrifiad blynyddol. Mae data cyfrif pennau CBGY (heb gynnwys athrawon cyflenwi) yn dangos gostyngiad bach mewn athrawon cymwysedig (o 25,905 yn 2021-2022 i 25,785 yn 2022-2023).³⁹
- 3.18 Mae data CYBLD gan Lywodraeth Cymru yn cymharu niferoedd athrawon ysgol yn hydredol, y gellir ei weld yn. Mae'r data'n dangos nad yw nifer yr athrawon meithrin a chynradd wedi newid llawer ers 2019. Mewn cyferbyniad, mae nifer yr athrawon canol ac uwchradd wedi tueddu i gynyddu ers 2019. Roedd 946 yn fwy o athrawon yn y cyfnod hwn yn 2023 nag yn 2018.

³⁷ Mae'r ffigur hwn hefyd yn cynnwys 1,211 o athrawon a oedd wedi'u cofrestru ac yn gweithio mewn cyfnodau eraill, fel meithrinfeydd, ysgolion arbennig, ysgolion annibynnol neu unedau cyfeirio disgyblion. Roedd 3,619 wedi'u cofrestru ac naill ai'n gweithio mewn rôl beripatetig, mewn rôl arall ym maes addysg neu heb gyflogaeth gofnodedig.

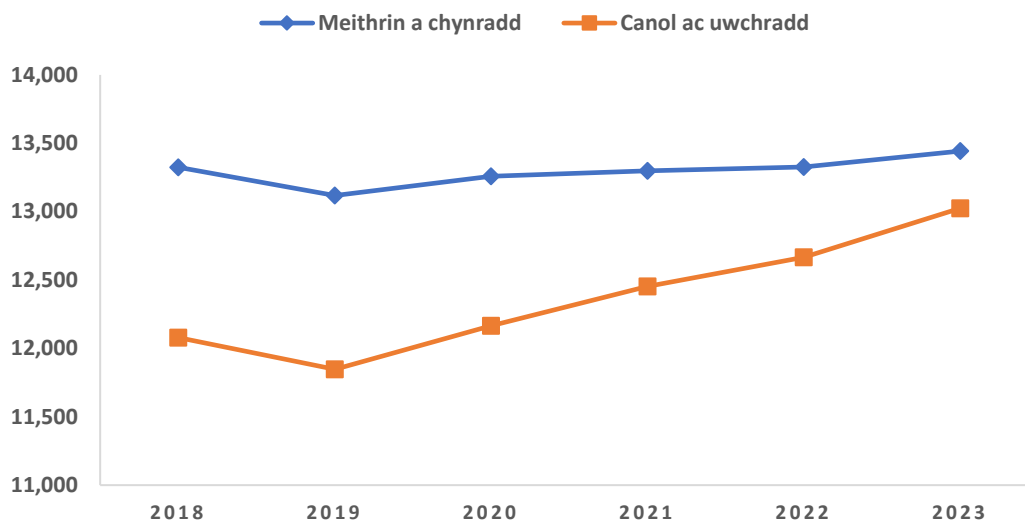
³⁸ CGA (2023), *Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg ar gyfer Cymru 2023*
<https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/documents-cym/about-2/workforce-statistics-cym/annual-statistics-digest-cym/current-1/932-2023-education-workforce-statistics-welsh/file>

³⁹ O ganlyniad i newidiadau i'r dull o gyfrif pennau, ni ellir cymharu'r ffigurau ar gyfer 2020 yn uniongyrchol â ffigurau 2019.

Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol

Siart 8

Nifer yr athrawon ysgol yng Nghymru yn ôl cyfnod, 2018-2023

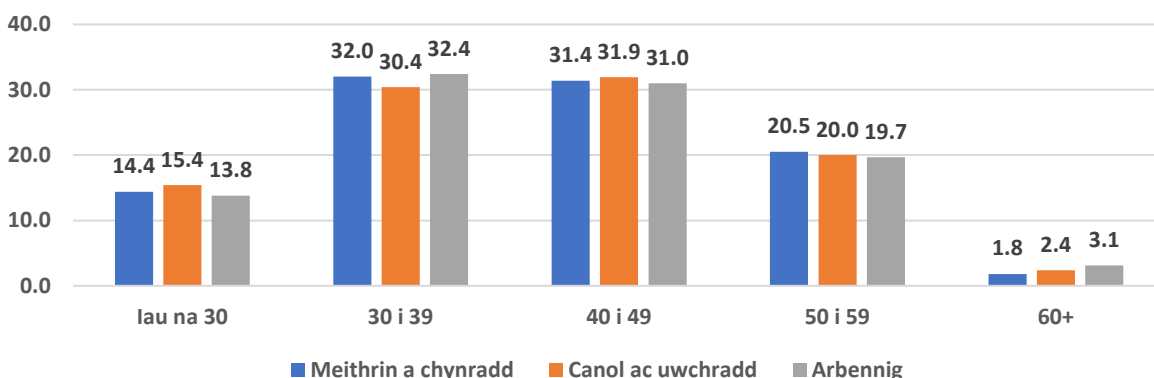


Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 3.19 Yn ôl Cofrestr CGA, mae 75.5% o athrawon ysgol yn fenywaidd. Fodd bynnag, mae cyfran is o fenywod mewn rolau arwain - mae 61.1% o benaethiaid, 69.6% o ddirprwy benaethiaid a 64.1% o benaethiaid cynorthwyol yn fenywaidd. Mae tua 45% o'r holl athrawon ysgol cofrestredig yn iau na 40 oed, ac mae 30% rhwng 40 a 50 oed.

Siart 9

Proffil oedran athrawon ysgol yng Nghymru (%) yn ôl cyfnod, 2023



Ffynhonnell: CGA

- 3.20 O'r athrawon ysgol hynny ar Gofrestr CGA, datganodd 1.7% eu bod yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a datganodd 92.3% eu bod yn Wyn. Dewisodd 1.3% arall beidio â datgelu eu hethnigrwydd, ac mae'r 4.7% sy'n weddill yn anhysbys.⁴⁰ Yn yr Arolwg Blyneddol o'r Boblogaeth a gynhaliwyd gan yr ONS, yng Nghymru, yn y flwyddyn a ddaeth i ben ar 30 Medi 2022, roedd

⁴⁰ CGA (2023), Ystadegau'r Gweithlu Addysg

4.1% o'r boblogaeth yn perthyn i leiafrifoedd ethnig ac roedd 95.9% yn Wyn.⁴¹

- 3.21 Yn 2023, adroddodd 34% o athrawon ysgol eu bod yn siarad Cymraeg, ac adroddodd 26.5% eu bod yn gallu addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg.⁴²
- 3.22 Mae gweithwyr cymorth dysgu ysgol yn cyflawni rôl hanfodol wrth gefnogi addysgu hefyd. Mae data CGA yn dangos bod nifer y gweithwyr cymorth dysgu ysgol cofrestredig wedi cynyddu 36.8% ers 2018 i 49,380 yn 2023.⁴³
- 3.23 Yn 2022, cyfanswm nifer yr arweinwyr ysgolion a oedd wedi'u cofrestru gyda CGA, gan gynnwys penaethiaid dros dro, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol, oedd 3,407. Yn 2014, roedd 1,597 o benaethiaid (gan gynnwys penaethiaid mwy nag un ysgol) o gymharu â 1,380 yn 2022 ym mhob sector ysgol.⁴⁴
- 3.24 O fewn y cyfanswm hwn, mae cyfran y penaethiaid sydd wedi'u cofrestru gyda CGA sy'n gallu siarad Cymraeg, neu addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg, wedi gostwng ychydig yn ystod y pum mlynedd diwethaf o 41.3% a 36.3% yn 2018 i 40.4% a 34.0%, yn y drefn honno, yn 2022.⁴⁵
- 3.25 Adroddodd CGA fod cyfanswm nifer y dirprwy benaethiaid yn gymharol sefydlog yn ystod yr un cyfnod. Fodd bynnag, yn ystod y cyfnod o bum mlynedd rhwng 2018 a 2022, bu 55.4% yn fwy o benaethiaid cynorthwyol.⁴⁶
- 3.26 Mae'r data CBGY diweddaraf (2022-2023) yn dangos bod 65 o benaethiaid gweithredol yng Nghymru.
- 3.27 Fel y nodwyd yn ein hadolygiad strategol, mae nifer y disgyblion fesul ystafell ddosbarth (cynradd ac uwchradd) wedi aros yn sefydlog yn ystod y deng mlynedd diwethaf, ac yn uwch nag mewn gwledydd eraill.

Newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn addysgu

- 3.28 Y llwybrau sydd ar gael i ddod yn athro yng Nghymru, sy'n rhoi dyfarniad Statws Athro Cymwysedig (SAC), yw:
- Addysg Gychwynol Athrawon (AGA) is-raddedig amser llawn trwy gymhwyster BA (Anrh) gyda SAC

⁴¹ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2021), *Annual Population Survey*

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates>

⁴² CGA (2023), *Ystadegau'r Gweithlu Addysg*

⁴³ CGA (2023), *Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg 2023*

<https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/documents-cym/about-2/workforce-statistics-cym/annual-statistics-digest-cym/current-1/932-2023-education-workforce-statistics-welsh/file>

⁴⁴ CGA, *Crynhoad Ystadegau Blynyddol*, 2014 (ar gael gan CGA ar gais)

⁴⁵ CGA (2022), *Mewnwelediadau Data* <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/documents-cym/about-2/workforce-statistics-cym/611-dadansoddiad-o-ddata-arweinyddiaeth-2022/file>

⁴⁶ CGA (2022), *Mewnwelediadau Data* <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/documents-cym/about-2/workforce-statistics-cym/611-dadansoddiad-o-ddata-arweinyddiaeth-2022/file>

Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol

- Tystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR) amser llawn
 - TAR ran-amser trwy Bartneriaeth y Brifysgol Agored (OUP)⁴⁷
 - TAR gyflogedig trwy'r OUP, gyda chyflogaeth mewn ysgol mewn rôl addysgu neu ddysgu heb gymhwyso
- 3.29 Yn ogystal â'r uchod, gall athrawon cymwysedig yn yr Alban a Gogledd Iwerddon wneud cais i CGA am gydnabyddiaeth fel athro ysgol yng Nghymru. Gall athrawon a gymhwysodd y tu allan i'r Deyrnas Unedig wneud cais am gydnabyddiaeth hefyd trwy'r llwybr hyfforddiant a gafwyd dramor. Mae SAC a gafwyd yn Lloegr yn cael ei gydnabod yn awtomatig yng Nghymru os cafodd ei gyflawni trwy AGA a'i asesu gan sefydliad achrededig neu lwybr seiliedig ar gyflogaeth.

AGA

- 3.30 Defnyddir Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon (TPSM) Llywodraeth Cymru i ragfynegi niferoedd amcangyfrifedig yr athrawon sy'n ofynnol mewn ysgolion yng Nghymru. Yn rhan o'i swyddogaethau achredu AGA, mae CGA yn dosbarthu dyraniad y lleoedd sydd ar gael ar draws darparwyr AGA, yn ôl cyfnod, pwnc a lefel astudio.⁴⁸
- 3.31 Mae Llywodraeth Cymru yn disgwyl y dylai 30% o'r rheiny a gaiff eu recriwtio i'r holl raglenni AGA fod yn athrawon dan hyfforddiant sy'n hyfforddi i addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg, ac y dylai 5% fod yn fyfyrwyr o gefndir Du, Asiaidd, ac Ethnig Leiafrifol.⁴⁹
- 3.32 Er mwyn cynyddu nifer yr athrawon o leiafrifoedd ethnig fel bod gan ddysgwyr yng Nghymru weithlu addysgu mwy amrywiol, mae Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno'r Cynllun Cymhelliant Addysg Gychwynnol i Athrawon (AGA) o Gymunedau Ethnig Lleafrifol,⁵⁰ sydd ar gael i fyfyrwyr ethnig leiafrifol sy'n astudio rhaglen AGA ôl-raddedig achrededig sy'n arwain at Statws Athro Cymwysedig (SAC).
- 3.33 Mae ymgyrchoedd fel Addysgu Cymru wedi ceisio annog pobl i ymuno â maes addysgu. Lanswyd Addysgu Cymru ym mis Ionawr 2019. Blaenoriaeth y cynllun oedd denu mwy o unigolion i ddod yn athrawon uwchradd, gan dargedu siaradwyr Cymraeg, cynorthwywyr addysgu, israddedigion a graddedigion STEM, pobl sy'n newid gyrfa, unigolion o leiafrifoedd ethnig,

⁴⁷ Y Brifysgol Agored (2022), *A new way to become a teacher*
<https://www.open.ac.uk/courses/choose/wales/pgce?cid=dis-7038109848>

⁴⁸ CGA, *Dyraniadau derbyn addysg gychwynnol athrawon (AGA)*
<https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/achredu/achredu-addysg-gychwynnol-athrawon-aga/dyraniadau-derbyn-addysg-gychwynnol-athrawon-aga>

⁴⁹ Ibid

⁵⁰ Llywodraeth Cymru (2023), *Canllawiau i Bartneriaethau AGA a CGA ynghylch Cynllun Cymhelliant Addysg Gychwynnol i Athrawon (AGA) o Gymunedau Ethnig Lleafrifol (blwyddyn academaidd 2022 i 2023)*
<https://www.llyw.cymru/canllawiau-i-bartneriaethau-aga-ynghylch-cynllun-cymhelliant-addysg-gychwynnol-i-athrawon-aga-o>

rhieni/gofalwyr sy'n aros gartref a phobl sy'n gweithio ar eu liwt eu hunain yn arbennig.

- 3.34 Dyranriad derbyn y sector cynradd ar gyfer 2024-2025 yw 653, a rennir yn 261 o leoedd israddedig a 392 o leoedd ôl-raddedig.
- 3.35 Ar gyfer y sector uwchradd, mae'r dyranriad wedi cynyddu o 1,003 yn 2020--2021 i ddyranriad derbyn o 1,056 yn 2024-2025.

Recriwtio AGA

- 3.36 Darperir y data Ystadegau Cynnar Myfyrwyr Addysg Uwch (HESES) ar gyfer y rheiny sy'n ymuno â rhaglenni AGA israddedig ac ôl-raddedig yn Tabl 2. Mae recriwtio cyffredinol i gyrsiau AGA yng Nghymru wedi cynyddu 13.8% yn ystod y pum mlynedd diwethaf. Gellir priodoli'r cynnydd sylweddol a welwyd yn 2020-2021 a 2022-2023 i effeithiau pandemig COVID-19 ar gyflogaeth i raddau helaeth, felly mae recriwtio wedi gostwng yn sylweddol rhwng 2020-2021 a 2022-2023.

Tabl 2
Blynyddoedd cynnar ar gyrsiau AGA yng Nghymru, yn ôl y math o radd a lefel yr ysgol

Y math o radd	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Ôl-raddedig Cynradd	348	379	525	462	482
Israddedig Cynradd	208	193	276	289	256
Ôl-raddedig Uwchradd	435	433	685	574	422
Israddedig Uwchradd	28	8	-	-	-
Cyfanswm ar gyfer pob gradd	1,019	1,013	1,486	1,325	1,160

*Sylwer: Daeth rhaglenni israddedig uwchradd i ben ar ôl 2019-2020.

Ffynhonnell: HESES

Recriwtio i AGA yn erbyn y dyraniadau

- 3.37 Mae data a gafwyd gan CGA gan y partneriaethau AGA yn dangos y rhagorwyd ar ddyraniadau cynradd 15.4% ar gyfer 2023-2024.
- 3.38 Bob blwyddyn ers 2018-2019, mae newydd-ddyfodiaid AGA uwchradd wedi bod yn brin o'r dyranriad. Mae data ar gyfer 2023-2024 yn dangos diffyg o

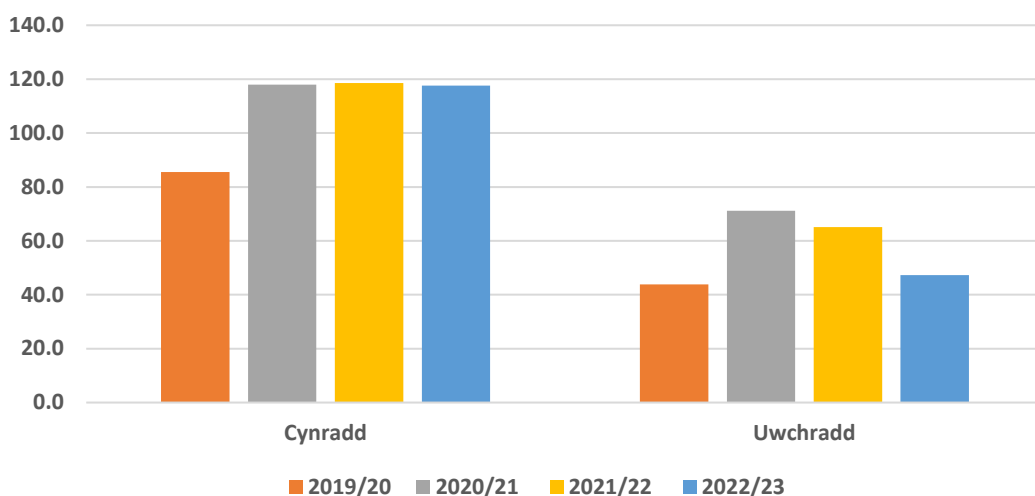
Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol

61.8% yn y cyfnod uwchradd, gyda 424 o fyfyrwyr AGA yn cael eu recriwtio yn erbyn dyraniad o 1,109.⁵¹

- 3.39 Mae Siart 10 yn dangos tuedd pum mlynedd o ganrannau targedau AGA ôl-raddedig a gyrhaeddwyd yn ôl cyfnod. Mae hyn yn dangos y rhagorwyd ar y targedau cynradd yn ystod y tair blynedd diwethaf. Fodd bynnag, mae'r diffyg mewn recriwtio ar gyfer y cyfnod uwchradd wedi bod yn cynyddu yn ystod yr un cyfnod.

Siart 10

Canran y targedau AGA ôl-raddedig a fodlonwyd, yn ôl cyfnod, Cymru 2019-2023



Ffynhonnell: CGA

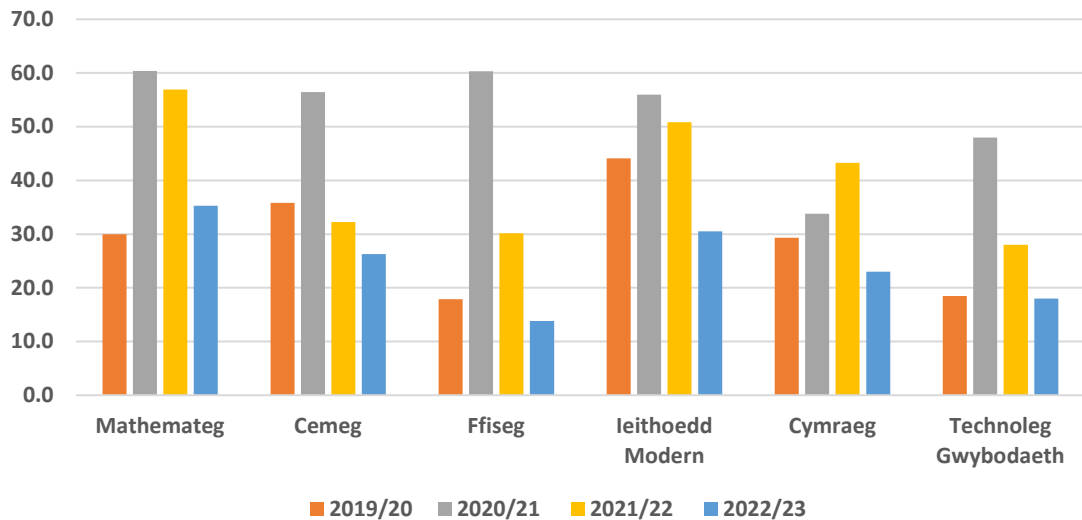
- 3.40 Mae Siart 11 yn dangos canran y dyraniad AGA ôl-raddedig a fodlonwyd yn ôl pnc blaenoriaeth (AGA ysgolion uwchradd). Mae'r data'n dangos tuedd ostyngol o ran cyflawni'r dyraniadau ar gyfer mathemateg, ffiseg, cemeg, ieithoedd tramor modern (ITM) a thechnoleg gwybodaeth (TG) ers 2020-2021. Mewn cyferbyniad, dangosodd Cymraeg duedd gynyddol tan 2021-2022 a gostyngiad yn 2022-2023. Ym mhynciau gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM), y diffyg yn erbyn dyraniadau recriwtio oedd 74%.⁵²

⁵¹ Sylwer bod data 2023-2024 yn dod o bartneriaethau AGA ar ran Llywodraeth Cymru, ac felly nid yw wedi'i ddilysu.

⁵² Sylwer bod data 2023-2024 yn dod o bartneriaethau AGA ar ran Llywodraeth Cymru, ac felly nid yw wedi'i ddilysu.

Siart 11

Canran y targedau AGA ôl-raddedig a fodlonwyd, yn ôl pynciau blaenoriaeth, Cymru 2019-2023



Ffynhonnell: CGA

- 3.41 Ar gyfer 2022-2023, cyflawnodd 82.3% o fyfyrwyr AGA yng Nghymru SAC erbyn diwedd y flwyddyn academaidd.⁵³ Roedd gweddill y garfan naill ai wedi gohirio, tynnu'n ôl neu fethu cyflawni'r safon sy'n ofynnol.⁵⁴ Yn ogystal, o'r rhai hynny y dyfarnwyd SAC iddynt yng Nghymru trwy AGA, cofrestrodd 84.7% gyda CGA fel athrawon ysgol, i weithio neu fod yn gymwys i weithio yng Nghymru yn y flwyddyn ganlynol (gweler Tabl 3).

⁵³ CGA (2023), *Canlyniadau myfyrwyr addysg gychwynnol athrawon (AGA)*

<https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/documents-cym/about-2/workforce-statistics-cym/annual-statistics-digest-cym/current-1/932-2023-education-workforce-statistics-welsh/file>

⁵⁴ Ar gyfer blwyddyn academaidd 2020-2021 yn unig, cyflwynodd Llywodraeth Cymru y 'Cynllun Grant Addysg Gychwynnol i Athrawon mewn ymateb i COVID-19: Cefnogi Profiad Ysgol BA20/21 er mwyn ennill SAC'

<https://www.llyw.cymru/cynllun-grant-addysg-gychwynnol-i-athrawon-mewn-ymateb-i-covid-19-cefnogi-profiad-ysgol-ba-2122-er>

Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol

Tabl 3
Myfyrwyr y dyfarnwyd SAC iddynt trwy AGA (2018-2019 i 2022-2023)

Myfyrwyr y dyfarnwyd SAC iddynt	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nifer y myfyrwyr ar ddechrau'r cwrs	1,126	1,168	1,534	1,368	1,280
Nifer y myfyrwyr y dyfarnwyd SAC iddynt	903	975	1,231	1,131	1,054
Wedi cofrestru gyda CGA ar ôl cael y dyfarniad	727	790	1,053	958	n/a
% wedi cofrestru gyda CGA ar ôl cael y dyfarniad	80.5	81.0	85.5	84.7	n/a

Ffynhonnell: CGA

- 3.42 Fel y dangosir yn Tabl 4, gostyngodd nifer yr athrawon newydd gymhwyso (ANG) yn 2022-2023 o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Fodd bynnag, mae nifer yr ANG yn 2022-2023 yn parhau i fod yn sylweddol uwch na'r rhai a hyfforddodd ac a gofrestrodd yn 2018-2019.

Tabl 4
Nifer yr ANG a hyfforddwyd ac a gofrestrwyd gyda CGA 2018-2019 i 2022-2023

ANG hyfforddedig	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nifer yr ANG	1,165	1,160	1,186	1,475	1,366
Hyfforddwyd yng Nghymru	903	873	883	1,121	1,093
AGA	833	776	831	1,121	1,093
Llwybrau ar sail cyflogaeth	70	97	52	0	0
Hyfforddwyd yn Lloegr	262	287	303	354	273

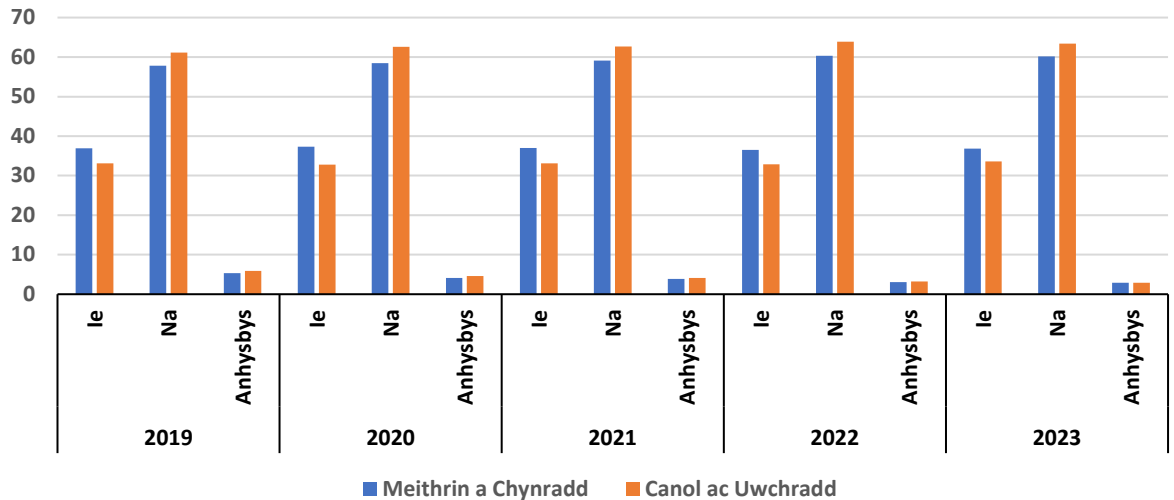
Ffynhonnell: CGA

Y Gymraeg

- 3.43 Yn ystod y pum mlynedd diwethaf, mae gallu athrawon i siarad Cymraeg wedi aros yn gymharol sefydlog. Mae Siart 12 yn dangos, yn flynyddol, bod tua thraean o'r holl athrawon yn gallu siarad Cymraeg. Yn 2023, bu cynnydd yng nghyfran yr athrawon ysgol sy'n siarad Cymraeg yn y cyfnod cynradd (a meithrin) (37.0%) a'r cyfnod canol ac uwchradd (34%). O'r traean cyffredinol o athrawon ysgol sy'n gallu siarad Cymraeg, mae 26.5% yn gallu gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg.

Siar 12

Datganiad athrawon ysgol ynglŷn â'u gallu i siarad Cymraeg, 2023



Ffynhonnell: CGA

- 3.44 Mae canran yr ANG (a hyfforddwyd yng Nghymru) sy'n gallu siarad Cymraeg wedi cynyddu o 23.4% yn 2016 i 32.6% yn 2023. O'r ANG a hyfforddwyd yn Lloegr, datganodd 14.3% ohonynt eu bod yn siaradwyr Cymraeg rhugl neu eithaf rhugl, sef gostyngiad 1.7% yn ystod y pum mlynedd diwethaf.

Swyddi gwag

Swyddi gwag athrawon

- 3.45 Yn 2022, cynyddodd nifer y swyddi gwag cyffredinol o 1,801 yn 2021 i 2,273 (1,044 yn y sector cynradd a 1,229 yn y sector uwchradd).⁵⁵
- 3.46 Mae Tabl 5 yn dangos data ar gyfer ceisiadau am swyddi gwag athrawon yn ystod pum mlynedd o 2018, wedi'u rhannu yn ôl addysg gynradd ac uwchradd. Yn y sector cynradd, roedd 13.3 o geisiadau fesul swydd yn 2022, o gymharu â 14.9 yn 2018. Yn y sector uwchradd, roedd 5.1 o geisiadau fesul swydd yn 2022, o gymharu â 7.3 yn 2018. Ar ôl cynnydd yn 2020, mae'r cyfraddau ymgeisio ar gyfer y ddau gategori wedi gostwng i gyfradd is na chyn y pandemig.

⁵⁵ CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Recriwtio athrawon: nifer y swyddi gwag wedi'u hysbysebu yn ôl pwnc a blwyddyn*

<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/pupil-level-annual-school-census/Teacher-Recruitment-and-Retention/teacherrecruitmentposts-by-subject-year>

Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol

Tabl 5
Nifer y swyddi addysgu ac arwain a hysbysebwyd a cheisiadau fesul swydd mewn ysgolion a gynhelir, yn ôl cyfnod

Swyddi a cheisiadau yn ôl cyfnod	2018	2019	2020	2021	2022
Cynradd: nifer y swyddi a hysbysebwyd	769	743	458	830	1,044
Cynradd: ceisiadau fesul swydd	14.9	15.9	19.0	15.5	13.3
Uwchradd: nifer y swyddi a hysbysebwyd	793	828	754	971	1,229
Uwchradd: ceisiadau fesul swydd	7.3	6.2	7.2	6.8	5.1
Nifer yr holl swyddi ¹ a hysbysebwyd	1,562	1,571	1,212	1,801	2,273
Ceisiadau am yr holl swyddi ¹	11.1	10.8	11.7	10.8	8.9

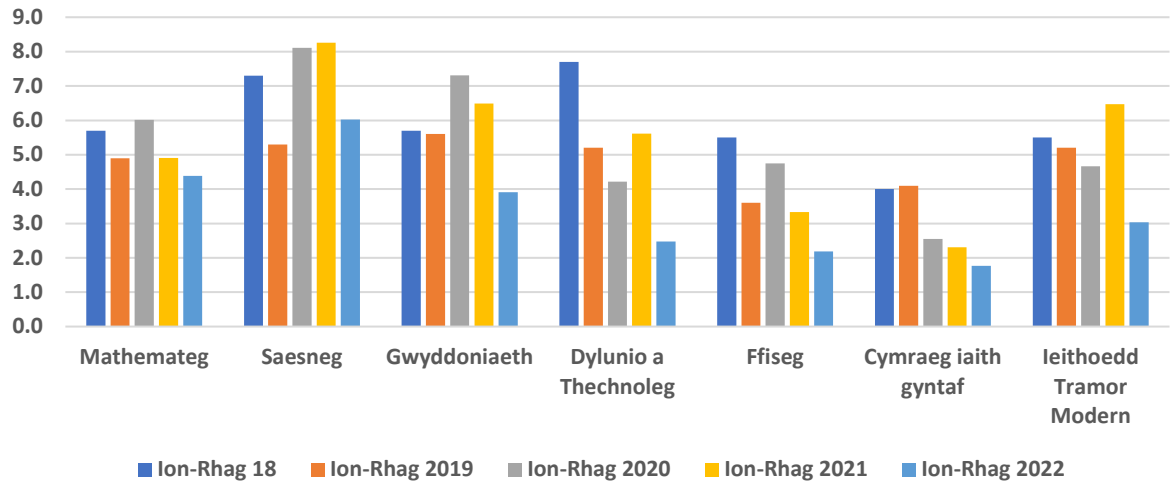
¹ yn cynnwys cynradd, meithrin, canol, uwchradd ac arbennig.

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 3.47 Yn y sectorau cynradd ac uwchradd, mae penodiadau'n tueddu i fod islaw nifer y swyddi a hysbysebwyd. Yn 2022, llenwyd 94.9% o'r swyddi gwag a hysbysebwyd mewn ysgolion cynradd, o gymharu ag 83.2% mewn ysgolion uwchradd.
- 3.48 Mae Siart 13 yn cyflwyno'r ceisiadau fesul swydd wag ar gyfer croestoriad o brif feysydd pwnc mewn addysg uwchradd o 2018 i 2022. Mae hyn yn dangos tuedd ostyngol ym mhob pwnc, ond yn enwedig mewn pynciau craidd fel Cymraeg, dylunio a thechnoleg, ac ITM. Er gwaethaf cynnydd mewn pynciau STEM fel gwyddoniaeth yn 2020 a 2021, gostyngodd nifer y ceisiadau fesul swydd wag yn 2022.

Siart 13

Nifer y ceisiadau fesul swydd wag mewn ysgolion uwchradd a gynhelir, yn ôl maes pwnc



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

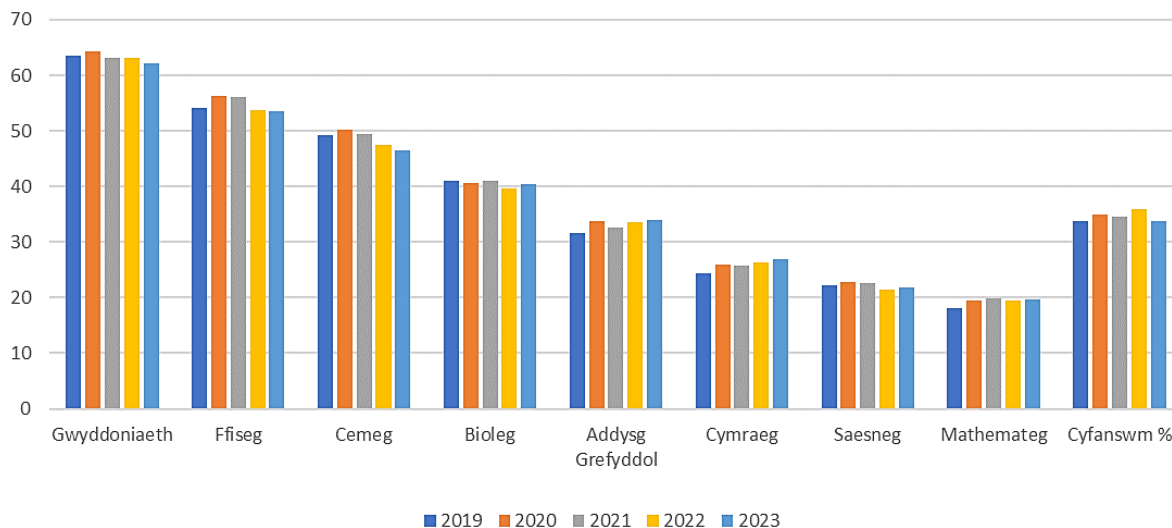
- 3.49 Gan fod y data'n dangos cyfanswm yr hysbysebion a'r ceisiadau, fe allai guddio amrywiadau sylweddol ar draws awdurdodau lleol, gyda'r canolfannau â phoblogaeth fwy fel Caerdydd ac Abertawe yn denu meysydd ehangach o ymgeiswyr nag ardaloedd mwy gwledig neu Gymraeg eu hiaith fel Sir Benfro a Gwynedd.
- 3.50 Dangosydd arall o lefel anhawster recriwtio athrawon yw mynychder addysgu y tu allan i'r maes y mae'r athro wedi cymhwyso ynddo. Mae
- 3.51 Siart 14 yn cyflwyno data ar gyfer 2019 i 2023 mewn perthynas ag athrawon a gofrestrwyd gyda CGA a'r pynciau sy'n cael eu haddysgu. Yng Nghymru, nid yw SAC yn benodol i ystod oedran na phwnc.⁵⁶
- 3.52 Er bod y siart hon yn dangos, rhwng 2019 a 2023, bod dros 40% o athrawon ysgol mewn gwyddoniaeth, ffiseg, cemeg a bioleg wedi cael eu hyfforddi y tu allan i'w maes pwnc, nid yw'n dangos i ba raddau yr oedd athrawon yn cyflwyno mewn meysydd a oedd yn gysylltiedig â'r maes yr oeddent wedi'i gymhwyso ynddo. O ran yr athrawon ysgol hynny a hyfforddwyd i addysgu pynciau gwyddoniaeth, ceir natur drosglwyddadwy amlwg wrth addysgu pynciau gwahanol yn y grwpiau eang hyn.
- 3.53 O ran pynciau sylfaen fel celf, hanes, daearyddiaeth, ITM a cherddoriaeth, mae cyfran yr athrawon yr adroddwyd eu bod wedi hyfforddi mewn pwnc arall yn is o lawer yn nodweddiadol; yn 2023, roedd hyn yn amrywio o 8.7% i 24.6%. Yr unig eithriad i hyn yw TG ar 54.6%.

⁵⁶ Mae athrawon yn Lloegr sydd â SAC yn cael eu hyfforddi i addysgu o fewn un o'r cyfnodau canlynol: Cynradd: ar draws yr ystodau oedran 3–7, 5–11 neu 7–11 fel arfer. Canol: ar draws yr ystod oedran 7-14 fel arfer. Uwchradd: ar draws yr ystodau oedran 11–16, 11–18 neu 14–19 fel arfer, yn dibynnu ar y pwnc/pynciau yr hyfforddwyd ynddynt.

Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol

Siart 14

Nifer yr athrawon ysgol uwchradd wedi'u cofrestru gyda CGA yn ôl canran y rhai na chawsant eu hyfforddi yn y pwnc a addysgir – pynciau craidd ac addysg grefyddol



Ffynhonnell: CGA, Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg ar gyfer Cymru 2019-2023

Swyddi gwag arweinwyr ysgolion

- 3.54 Fe allai setiau data ar gyfer swyddi gwag arweinyddiaeth fod yn anghyson, oherwydd fe allai diffiniadau amrywio ar draws ardaloedd awdurdodau lleol. Mae cyfanswm niferoedd isel yn dangos bod data o'r fath yn cynnwys cafeatau o ran dilysrwydd a dibynadwyedd.
- 3.55 Cynyddodd nifer y ceisiadau am swyddi arwain o 1,272 (7% o'r holl geisiadau) yn 2020-2021 i 2,037 (9.8% o'r holl geisiadau) yn 2021-2022. Cyn 2020, bu'r nifer isaf o geisiadau fesul swydd arwain yn ystod y deng mlynedd diwethaf yn 2016, gyda 5.6 o geisiadau fesul swydd ar gyfartaledd. Ers 2016, cynyddodd ceisiadau fesul swydd o flwyddyn i flwyddyn i 34 yn 2019, sef yr uchaf ers 2012. Mae nifer y swyddi arwain a hysbysebwr yn amrywio – yn ystod y pum mlynedd diwethaf, mae nifer y swyddi arwain a hysbysebwr ar draws sector ysgolion Cymru wedi amrywio o 24 yn 2013 i ddwy yn 2020.
- 3.56 O gronfa o 3,316 o unigolion mewn swyddi arwain, mae'r 23 o swyddi gwag a hysbysebwr yn allanol yn 2021 yn gyfran fach o ystyried trosiant arferol staff oherwydd ymddeoliad a mathau eraill o gyfraddau gadael. Mae hyn yn awgrymu bod rhai penodiadau dyrchafol i swyddi arweinyddiaeth wedi cael eu gwneud yn fewnol yn ddiweddar, ar sail interim neu dros dro, cyn eu hysbysebu'n allanol.

Cyfraddau cadw

- 3.57 Nid yw'r data yn y tablau a'r siartiau canlynol yn cynnwys athrawon a adawodd ar yr oedran ymddeol arferol, sef 60 oed yn ôl y Cynllun Pensiwn Athrawon (TPS) presennol.
- 3.58 Mae Tabl 6 yn dangos tuedd 10 mlynedd ar gyfer athrawon sy'n gadael y proffesiwn yn ôl sector, sydd wedi aros yn gymharol gyson.
- 3.59 Mae nifer yr athrawon sy'n gadael yn amrywio ychydig wrth gymharu'r cyfnodau cynradd ac uwchradd, yn enwedig o 2016 ymlaen. Yn 2022, mae'r data diweddaraf sydd ar gael yn dangos bod y ganran sy'n gadael ar gyfradd debyg o 2.8% yn gyffredinol o hyd, ar ôl gostyngiad sylweddol yn ystod pandemig COVID-19.

Tabl 6
Athrawon sy'n gadael y proffesiwn yn ôl sector (cyfrif pennau), Cymru 2012-2022

Athrawon sy'n gadael y proffesiwn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pob ysgol ¹	691	722	742	780	814	698	609	612	414	603	756
Cynradd	345	356	369	377	382	364	326	351	251	362	407
Canol	10	6	4	16	10	13	17	14	16	16	22
Uwchradd	336	360	369	387	422	266	321	247	147	225	327
Cyfanswm nifer yr athrawon (cyfrif pennau)	27,056	27,064	26,755	26,453	26,172	26,129	25,802	25,884	26,195	26,865	27,135
Canran yr athrawon sy'n gadael	2.6	2.7	2.8	2.9	3.1	2.7	2.4	2.4	1.6	2.2	2.8

¹yn cynnwys (cynradd, meithrin, canol, uwchradd ac arbennig)

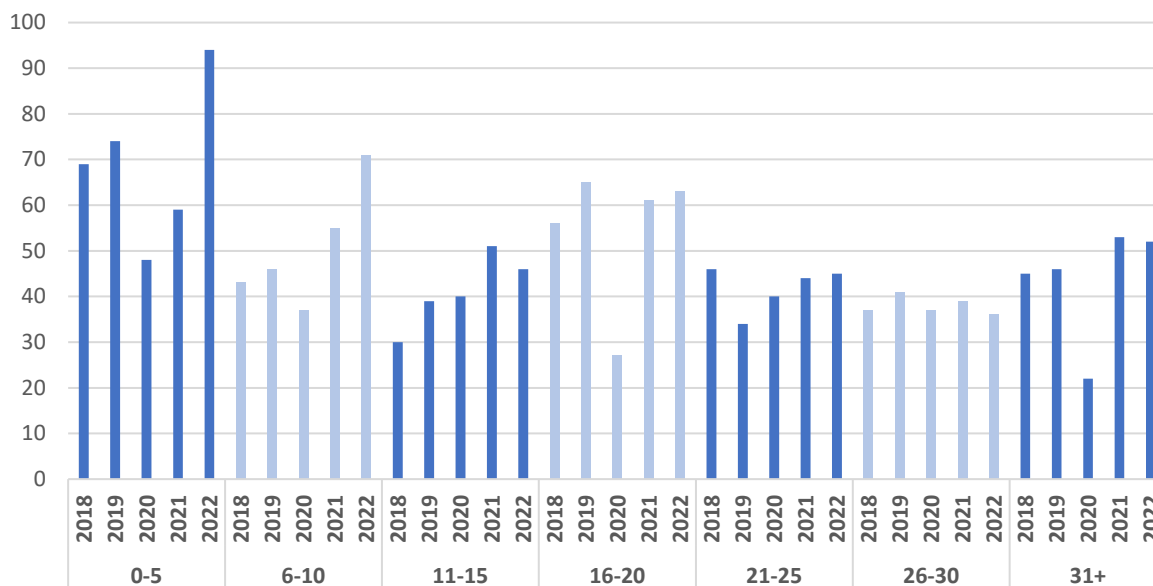
Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 3.60 Dangosir tuedd pum mlynedd ar gyfer athrawon cynradd ac uwchradd sy'n gadael y proffesiwn yn ôl nifer blynyddoedd profiad yn 15 ac 16. Mae'r data'n dangos, bob blwyddyn, bod y gyfran fwyaf o athrawon uwchradd yn gadael o fewn y pum mlynedd cyntaf. Dangosir yr un duedd ar gyfer athrawon cynradd, heblaw ar gyfer y flwyddyn 2021 pan oedd mwy o athrawon wedi gadael ar ôl 16-20 mlynedd o brofiad.
- 3.61 Mae'r data diweddaraf yn 2022 yn dangos, o'r 756 o athrawon a adawodd y proffesiwn, fod y gyfran fwyaf (29.2%) wedi gadael o fewn eu pum mlynedd cyntaf o addysgu.

Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol

Siart 15

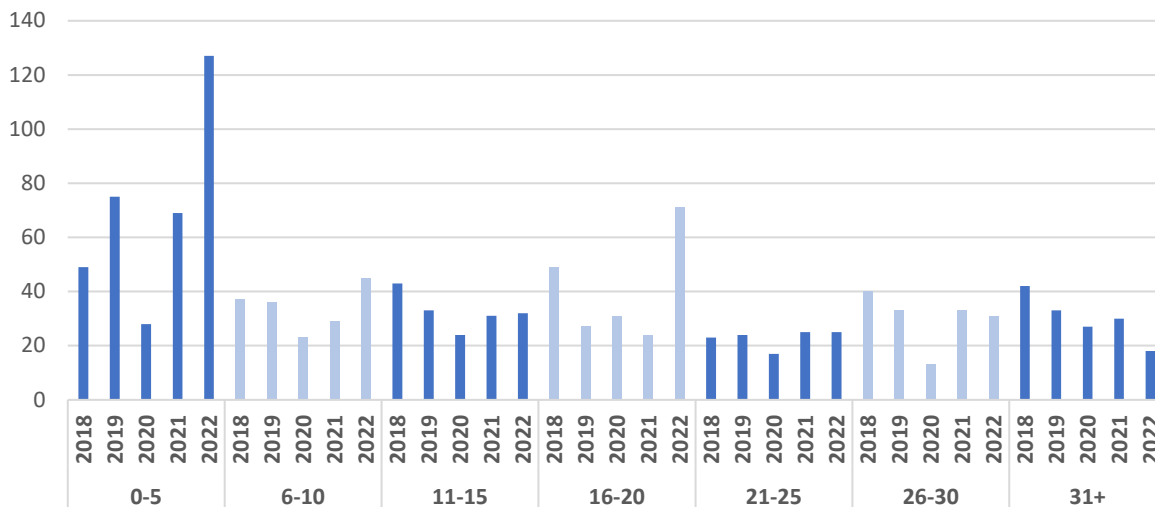
Athrawon cynradd a adawodd y proffesiwn yn ôl nifer y blynyddoedd profiad, dros bum mlynedd (2018-2022)



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

Siart 16

Athrawon uwchradd a adawodd y proffesiwn yn ôl nifer y blynyddoedd profiad, dros bum mlynedd (2018-2022)

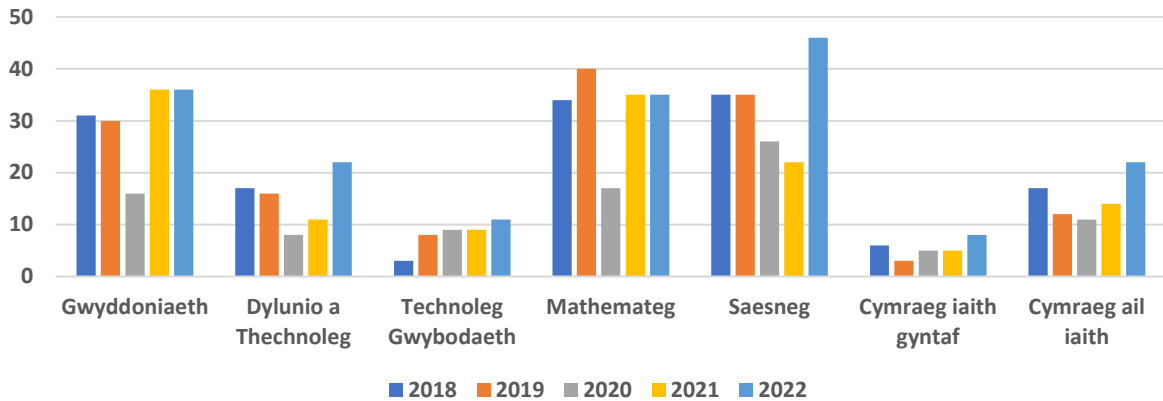


Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 3.62 Mae Siart 16 yn dangos tuedd pum mlynedd yn nifer yr athrawon uwchradd sy'n gadael y proffesiwn yn ôl pwnc, gan ganolbwyntio'n benodol ar bynciau STEM yn ogystal â Saesneg a Chymraeg. Nodir tuedd gynyddol yn y pynciau hyn, gan gydnabod y gellid priodoli'r gostyngiadau yn 2020 i'r pandemig COVID-19 i raddau helaeth.

Siart 17

Nifer yr athrawon uwchradd a adawodd y proffesiwn yn ôl meysydd pwnc STEM, Saesneg a Chymraeg yn 2018-2022



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

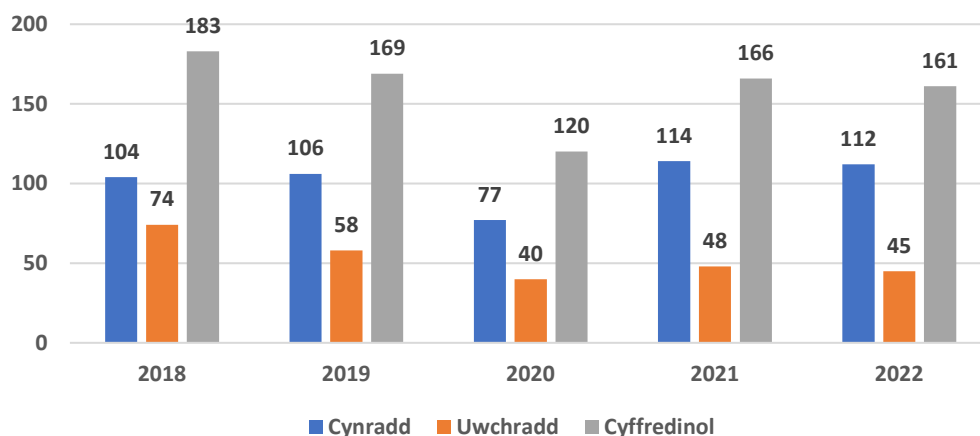
- 3.63 Mae data CGA ar gyfraddau cadw, sy'n olrhain athrawon dros amser, yn dangos bod 1,012 wedi cyflawni SAC a chofrestru gyda CGA yn 2015 (ar ôl cwblhau cwrs AGA yng Nghymru yn llwyddiannus yn 2014). Erbyn mis Mawrth 2021, roedd 76.1% o'r rheiny'n parhau i fod ar y Gofrestr (roedd 64.7% yn parhau i wasanaethu). Mae Cyfrifiad y Gweithlu Ysgolion yn Lloegr yn rhoi gwybodaeth debyg.⁵⁷ O'r ANG yn Lloegr yn 2015, roedd 64.4% yn parhau i wasanaethu yn 2021, sydd 0.3% yn is na Chymru o gymharu â'r rhai hynny a oedd wedi cofrestru'n athrawon gyda CGA yn 2021 ar ôl cyflawni SAC yn 2014.
- 3.64 Mae'r data CYBLD yn Siartiau 18 a 19 yn dangos tuedd pum mlynedd o ran y rhai a adawodd addysgu trwy ymddeol yn gynnar, a'r rhai a adawodd i gael cyflogaeth y tu allan i'r proffesiwn. At ei gilydd, mae'r nifer a ymddeolodd yn gynnar wedi gostwng ychydig. O'r bobl hynny a adawodd, yn 2022, roedd 21.3% (161) wedi ymddeol yn gynnar. I'r gwrthwyneb, mae nifer yr athrawon sy'n gadael i gael cyflogaeth y tu allan i'r proffesiwn wedi cynyddu.

³¹ CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Cadw athrawon: athrawon a adawodd y proffesiwn yn ôl pwnc a nifer y blynyddoedd o brofiad* <https://statswales.gov.wales/Cat>

Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol

Siart 18

Nifer yr athrawon a adawodd y proffesiwn trwy ymddeol yn gynnar, tuedd pum mlynedd o 2018 i 2022

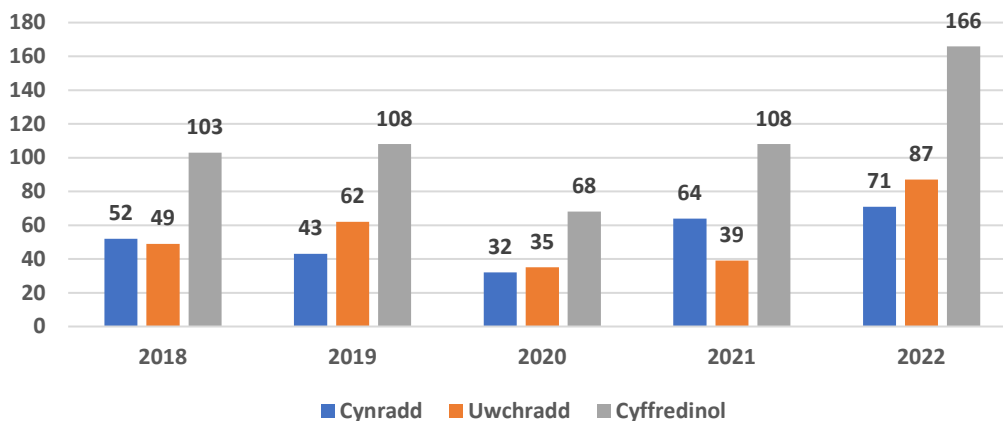


¹ Mae'r niferoedd cyffredinol yn cynnwys pob cyfnod, e.e. ysgolion meithrin, cynradd, canol, uwchradd ac arbennig.

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

Siart 19

Nifer yr athrawon a adawodd y proffesiwn trwy gael cyflogaeth y tu allan i'r proffesiwn, tuedd pum mlynedd o 2018 i 2022



¹ Mae'r niferoedd cyffredinol yn cynnwys pob cyfnod, e.e. ysgolion meithrin, cynradd, canol, uwchradd ac arbennig.

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Mae Pennod 4 yn darparu gwybodaeth gyd-destunol am y materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau a geisiwyd yn llythyr cylch gwaith Gweinidog y Gymraeg ac Addysg, dyddiedig 21 Ionawr 2024.

Graddfeydd addysgu

- 4.1 Mae'n rhaid i athrawon dosbarth ar y PYC gael cyflog ar raddfa pum pwynt, sy'n dechrau ar £30,742 (Medi 2023), ac yn codi dros bum pwynt arall i £42,466.
- 4.2 Casglwyd y wybodaeth ddiweddaraf am gyflogau gwirioneddol gan Lywodraeth Cymru ym mis Tachwedd 2022. Bryd hynny, y cyflog cyfartalog ym mlwyddyn academaidd 2022-2023 ar gyfer athro dosbarth ar y brif ystod cyflog (PYC) oedd £36,156.⁵⁸
- 4.3 Mae'n rhaid i athrawon dosbarth ar yr ystod cyflog uwch (YCU) gael cyflog ar raddfa tri phwynt, yn dechrau ar £44,024 (Medi 2023), ac yn codi i £47,340. Ym mis Tachwedd 2022, y cyflog gwirioneddol cyfartalog ym mlwyddyn academaidd 2022-2023 ar gyfer athro dosbarth ar yr YCU oedd £45,673.⁵⁹

Graddfeydd arweinyddiaeth

- 4.4 Mae'n rhaid i benaethiaid, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol gael cyflog sy'n seiliedig ar Ystod Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth (YCGA), ac fel y pennir gan y corff perthnasol.
- 4.5 Yng Nghymru, pennir yr ystod cyflog ar gyfer penaeithiaid gan fformiwla sy'n eu gosod yn un o wyth grŵp penaeithiaid, gan ystyried nifer y disgyblion, eu cyfnod dysgu allweddol ac anghenion dysgu ychwanegol.⁶⁰ Mae gan y corff perthnasol yr hyblygrwydd i bennu cyflog o fewn ystod y grŵp, gyda disgrisiwn i bennu 25% yn fwy nag uchafswm ystod y grŵp penaeithiaid, a mwy mewn amgylchiadau eithriadol.
- 4.6 Mae'r ystod cyflog ar gyfer penaeithiaid yn y grŵp arweinyddiaeth yn 2023-2024 yn dechrau ar £54,316 (L6) ac yn codi i £133,350. Y cyflog gwirioneddol cyfartalog ar gyfer arweinwyr yn 2022-2023 oedd £64,269.⁶¹

⁵⁸ CBGY, Llywodraeth Cymru

⁵⁹ Ibid

⁶⁰ llyw.cymru (2023) *Dogfen cyflog ac amodau athrawon ysgol (Cymru) 2023*

<https://www.llyw.cymru/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2023>

⁶¹ CBGY, Llywodraeth Cymru, *Cyflog cyfwerth ag amser llawn cyfartalog (cymedr a chanolrif) athrawon yn ôl awdurdod lleol a swydd*, <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/school-workforce-annual-census/teachers-pay/teachersalary-by-localauthority-post>

Arsylwadau ynglŷn â chyflog a rhywedd

- 4.7 Mae Tabl 7 yn dangos y cyflog canolrifol ar gyfer athrawon benywaidd a gwrywaidd yn ôl graddfa gyflog o 2019-2020 i 2022-2023. O ran athrawon ar y PYC a'r YCU, ni fu unrhyw wahaniaeth mewn cyflog rhwng y ddau ryw yn ystod y pum mlynedd diwethaf, ers cyflwyno graddfeydd cyflog statudol cenedlaethol.
- 4.8 Fodd bynnag, mae gwahaniaeth rhwng cyflogau canolrifol menywod a dynion ar gyfer athrawon heb gymhwyso a'r holl raddfeydd arweinyddiaeth, gyda menywod yn ennill llai na'u cymheiriaid gwrywaidd ar gyfartaledd bob blwyddyn o 2019 i 2023.
- 4.9 Mae'r gwahaniaeth lleiaf rhwng cyflog dynion a menywod ar y raddfa ymarferydd arweiniol, er y cydnabyddir mai ychydig iawn o athrawon sydd ar y raddfa hon. Dyma'r grŵp cyflog sydd wedi gweld y gostyngiad mwyaf yn y bwlch cyflog rhywedd.
- 4.10 Mae'r bwlch cyflog rhywedd ar gyfer y raddfa 'arweinyddiaeth arall' a'r raddfa penaethiaid wedi aros yn gymharol gyson. Fodd bynnag, mae'r gwahaniaeth mewn cyflog blynyddol cymedrig ar gyfer menywod a dynion ar y raddfa penaethiaid wedi gwaethygu £992 rhwng 2019 a 2023. Y raddfa gyflog â'r gwahaniaeth mwyaf yn 2022-2023 oedd 'arweinyddiaeth arall', gyda dynion yn ennill £4,271 yn fwy y flwyddyn na menywod ar gyfartaledd.
- 4.11 Mae hyn yn awgrymu lle bynnag y ceir elfen o ddisgresiwn wrth bennu cyflogau, bod bwlch cyflog rhywedd sylweddol a bod cyflogau dynion yn uwch na chyflogau menywod.

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Tabl 7

Cyflog canolrifol athrawon yng Nghymru yn ôl graddfa gyflog, yn ôl rhywedd ac yn gyffredinol, bob blwyddyn yn ystod y pedair blynedd diwethaf

Athro	Blwyddyn	Benywaidd	Gwrywaidd	Gwahaniaeth
Athro heb gymhwyso	2019-2020	25,909	27,965	2,056
	2020-2021	27,965	28,642	677
	2021-2022	27,088	28,994	1,906
	2022-2023	28,443	29,238	795
PYC	2019-2020	30,299	30,299	0
	2020-2021	31,436	31,436	0
	2021-2022	31,987	31,987	0
	2022-2023	33,587	33,587	0
YCU	2019-2020	40,490	40,490	0
	2020-2021	41,604	41,604	0
	2021-2022	42,333	42,333	0
	2022-2023	44,450	44,450	0
Ymarferydd arweiniol	2019-2020	47,942	51,234	3,292
	2020-2021	53,407	54,091	684
	2021-2022	54,565	56,307	1,742
	2022-2023	57,341	57,790	449
Arweinyddiaeth arall	2019-2020	51,311	55,202	3,891
	2020-2021	54,091	56,721	2,630
	2021-2022	55,038	59,153	4,115
	2022-2023	56,329	60,600	4,271
Pennaeth	2019-2020	62,426	65,561	3,135
	2020-2021	64,143	67,364	3,221
	2021-2022	65,266	69,544	4,278
	2022-2023	67,851	71,978	4,127

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

Cymhariaeth rhwng cyflogau yng Nghymru a Lloegr

- 4.12 Mae Tabl 8 yn dangos y cynnydd canrannol mewn cyflogau ar gyfer pob graddfa gyflog yng Nghymru a Lloegr o 2018 ymlaen. Bu cynnydd canrannol uwch yng Nghymru o gymharu â Lloegr ers 2018, wrth i fwyafrif y graddfeydd cyflog gynyddu 20.1%. Roedd y cynnydd mwyaf ar gyfer lleiafswm y PYC yng Nghymru, gan gynyddu 29.6% ers 2018. O gymharu, mae pob graddfa gyflog yn Lloegr wedi cynyddu llai nag yng Nghymru, sef cyfartaledd o 2% yn llai.

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Tabl 8
Cynnydd mewn cyflogau yng Nghymru a Lloegr yn ystod pum mlynedd

Grŵp Cyflog	2018 Cymru a Lloegr	2023 Cymru	% cynnydd yng Nghymru	2023 Lloegr (ac eithrio ardal Llundain)	% cynnydd yn Lloegr
Lleiafswm Arweinyddiaeth	£39,965	£48,012	20.1	£47,158	18.0
Uchafswm Arweinyddiaeth	£111,007	£133,350	20.1	£131,056	18.1
Lleiafswm PYC	£23,720	£30,742	29.6	£30,000	26.5
Uchafswm PYC	£35,008	£42,466	21.3	£41,333	18.1
Lleiafswm YCU	£36,646	£44,024	20.1	£43,266	18.1
Uchafswm YCU	£39,406	£47,340	20.1	£46,525	18.1
Lleiafswm Ymarferydd Arweiniol	£40,162	£48,248	20.1	£47,417	18.1
Uchafswm Ymarferydd Arweiniol	£61,055	£73,347	20.1	£72,085	18.1
Lleiafswm Heb Gymhwyso	£17,208	£20,674	20.1	£20,598	19.7
Uchafswm Heb Gymhwyso	£27,216	£32,696	20.1	£32,134	18.1

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru

Cymhariaeth rhwng graddfeydd cyflog

- 4.13 Mae'r adrannau canlynol yn darparu gwybodaeth gyd-destunol ar gyfer graddfeydd cyflog, ar draws proffesiynau i raddedigion yn y Deyrnas Unedig a'r proffesiwn addysgu ar draws gwledydd y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD) lle yr adroddwyd gwybodaeth. Gwahaniaethir rhwng ffigurau Cymru a'r Deyrnas Unedig a chymaryddion yr OECD.
- 4.14 Mae ffynonellau gwybodaeth a data amrywiol ar gael i gymharu cyflogau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru â phroffesiynau eraill. Mae cafeatau'n berthnasol i bob ffynhonnell, a gallant ddarparu tueddiadau dangosol ar y gorau yn hytrach na data cadarnhaol.

Cyflogau cychwynnol athrawon o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion

- 4.15 Mae athrawon cymwysedig yn y sector a gynhelir yng Nghymru yn cael eu talu yn ôl graddfeydd cyflog statudol, gyda chyflog cychwynnol o £30,742 ym

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

mis Medi 2023.⁶² Mae'r cyflog cychwynnol presennol hwn 2.5% yn uwch na hwnnw yn Lloegr, sef £30,000.⁶³ ond yn is nag yn yr Alban, sef £32,317.⁶⁴

- 4.16 Dangosodd Arolwg Recriwtio Myfyrwyr (2023) y Sefydliad Cyflogwyr Myfyrwyr (ISE) fod twf recriwtio graddedigion ar gyfer 2022-2023 yn 6% ac y rhagfynegir iddo dyfu 5% yn 2023-2024.⁶⁵ Yn ôl yr adroddiad High Fliers (2024), disgwylir i nifer y swyddi a gynigir i raddedigion gynyddu 1.5% o 2023 ymlaen.⁶⁶ Mae dau o bob pump o gyflogwyr yn gobeithio recriwtio mwy; fodd bynnag, mae traean yn disgwyl recriwtio llai o raddedigion newydd nag y gwnaethant yn 2023.
- 4.17 Adroddodd Arolwg Recriwtio Myfyrwyr (2023) yr ISE gyflog cychwynnol canolrifol o £32,000 ar gyfer graddedigion yn y Deyrnas Unedig, a'r cyflog cychwynnol canolrifol ar gyfer graddedigion yng Nghymru oedd £28,000. Dylid nodi bod y canolrif yn cael ei gyfrifo yn seiliedig ar nifer fach o sefydliadau yng Nghymru yn unig ac y gallai'r cwmnïau a ystyrir ar gyfer yr arolwg fod yn wahanol o flwyddyn i flwyddyn.
- 4.18 Mae ymchwil High Fliers yn ystyried y farchnad raddedigion yn 2024 yn y cant o gyflogwyr mwyaf adnabyddus a llwyddiannus yn y Deyrnas Unedig, yn ystod mis Ionawr 2024. Mae'r adroddiad High Fliers yn datgan, yn 2024, bod cyflogau cychwynnol canolrifol graddedigion yn £34,000 ar gyfer y Deyrnas Unedig, o gymharu â £33,500 yn 2023.

⁶² llyw.cymru (2023), *Dogfen cyflog ac amodau athrawon ysgol (Cymru) 2023* <https://www.llyw.cymru/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2023>

⁶³ Gov.uk (2023), *School teachers' pay and conditions* <https://www.gov.uk/government/publications/school-teachers-pay-and-conditions>

⁶⁴ SCNT (2023), *SCNT Handbook – Appendix 2.1* https://www.snct.org.uk/wiki/index.php?title=Part_2_Appendix_2.1_-_Revised_0323

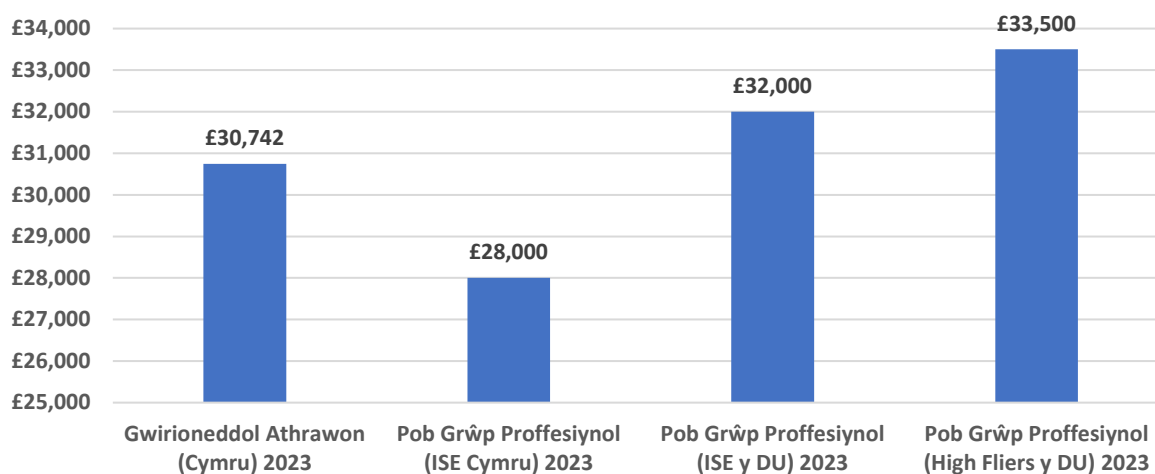
⁶⁵ ISE (2023), *Student Recruitment Survey 2023* https://ise.org.uk/global_engine/download.aspx?fileid=20DF4B85-E603-4A61-997C-C064C8EF4F38

⁶⁶ High Fliers (2024), *The Graduate Market in 2024* <https://online.flippingbook.com/view/747999993/12/#zoom=true>

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Siart 20

Cymharu cyflogau cychwynnol graddedigion 2023



Ffynhonnell: ISE

- 4.19 Mae Siart 20 yn cymharu'r cyflog cychwynnol ar gyfer athrawon yng Nghymru â chyflogau cychwynnol graddedigion eraill. Sylwer bod y siart yn defnyddio ystadegau 2023 i gymharu a'i bod yn dangos bod y cyflog cychwynnol ar gyfer athrawon yng Nghymru yn 2023 yn uwch na'r cyflog cychwynnol canolrifol ar gyfer graddedigion ar draws holl grwpiau proffesiynol yr ISE yng Nghymru. O gymharu, roedd cyflog cychwynnol athrawon yng Nghymru yn llai na chyflogau cychwynnol yr holl grwpiau proffesiynol a adroddwyd gan yr ISE a High Fliers, gan nodi bod yr ystadegau hyn ar gyfer y Deyrnas Unedig gyfan.
- 4.20 Mae'r arolwg Canlyniadau Graddedigion, a gynhelir gan HESA, yn cynnwys gwybodaeth am gyflogau 15 mis ar ôl iddynt gwblhau eu hastudiaethau.⁶⁷ Ni fydd y data hwn yn adlewyrchu cyflog cychwynnol graddedigion o reidrwydd, oherwydd fe allai fod wedi cynyddu yn ystod y cyfnod hwn. Fodd bynnag, bydd y data'n dangos manylion y cyflog ar ddechrau gyrfa graddedigion.
- 4.21 Darparodd yr arolwg diweddaraf ymatebion gan bron 355,050 o raddedigion a gwblhaodd raglenni astudio cymwys rhwng 1 Awst 2020 a 31 Gorffennaf 2021, ac mae Siart 21 yn rhoi band cyflog graddedigion yn y Deyrnas Unedig a astudiodd bwnc cysylltiedig ag addysg fel eu gradd.
- 4.22 Mae Siart 21 yn dangos bod mwyafrif y graddedigion addysg yn ennill rhwng £24,000 a £26,999 wrth ymgymryd â chyflogaeth 15 mis ar ôl cwblhau eu hastudiaethau. Enillodd athrawon yng Nghymru (sydd wedi'u cynnwys yn y bar coch) fwy na hyn ar ôl graddio oherwydd y cyflog cychwynnol ar gyfer athrawon yng Nghymru ym mis Medi 2022 oedd £31,630. Dylid nodi nad yw'r siart hon yn dangos p'un a yw eu cyflogaeth (lle y cafwyd gwybodaeth

⁶⁷HESA (2023), *Graduates' salaries*

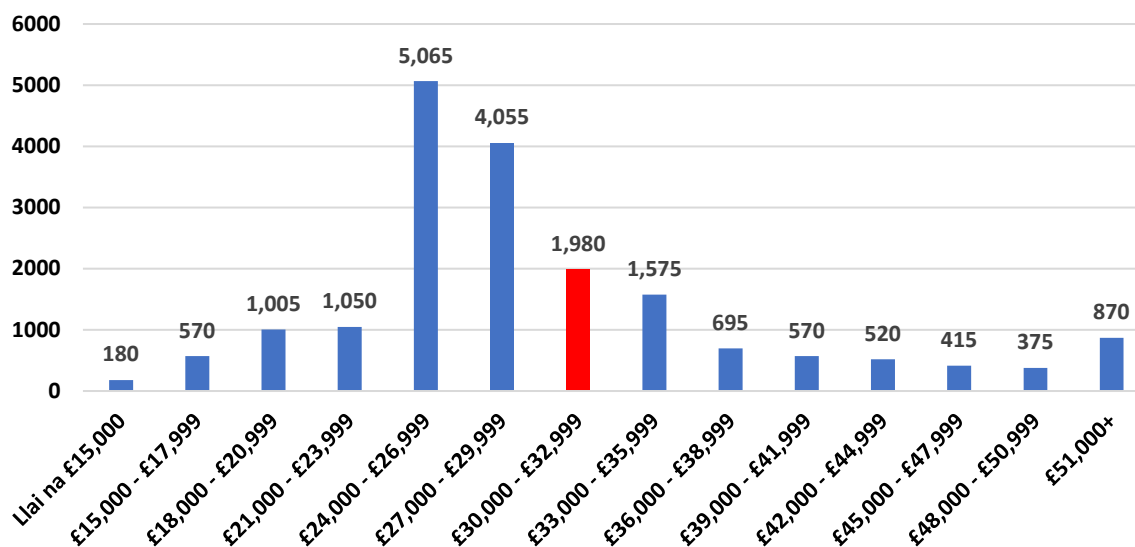
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/graduates/releases#salariestitle>

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

am gyflog) o fewn addysg neu mewn rôl penodol i raddedigion, felly dylid bod yn ofalus wrth drin y tabl hwn hefyd.

Siart 21

Graddedigion sy'n byw yn y Deyrnas Unedig sydd mewn cyflogaeth gyflogedig amser llawn yn y Deyrnas Unedig yn ôl band cyflog (ar ôl 15 mis o gyflogaeth)



Ffynhonnell: HESA, 2023

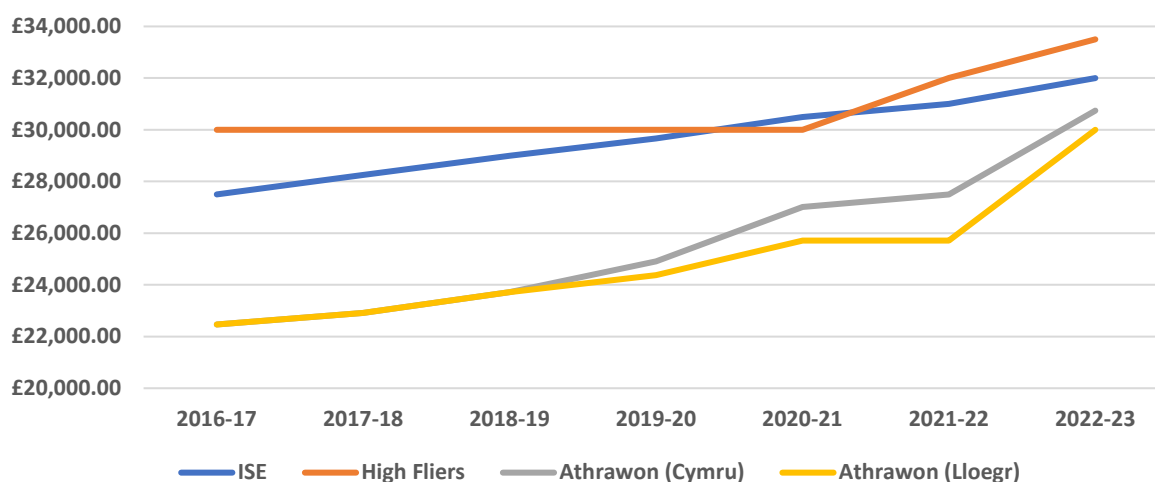
4.23 Mae Siart 22 yn dangos crynodeb o gynnydd mewn cyflogau cychwynnol ers 2016 o ffynonellau amrywiol:

- Mae'r ISE yn adrodd am gynnydd 12.5% o 2016-2017 i 2022-2023
- Mae High Fliers yn adrodd am gynnydd 13.3% ers 2016 ar gyfer cyflogau cychwynnol canolrifol graddedigion
- Mae cyflogau cychwynnol athrawon yng Nghymru wedi cynyddu 26.9% o 2016 i ddyfarniad cyflog 2023
- Mae cyflogau cychwynnol ar gyfer athrawon yn Lloegr wedi cynyddu 25.1% yn ystod yr un cyfnod

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Siart 22

Cymharu cyflogau a chyflogau cyfartalog dros y blynyddoedd



Ffynhonnell: ISE, High Fliers

- 4.24 Yn astudiaeth Education at a Glance 2023 yr OECD, dosberthir ysgolion ar draws pedwar cyfnod – cyn-gynradd, cynradd, uwchradd isaf ac uwchradd uchaf.⁶⁸ Yn y Deyrnas Unedig, mae'r cyfnodau uwchradd fel arfer yn cael eu hintegreiddio'n un cyfnod uwchradd. Mae'r holl gymaryddion cyflogau yn yr astudiaeth hon gan yr OECD yn defnyddio symiau sy'n gyfwerth â Doleri'r Unol Daleithiau (USD).
- 4.25 Wrth gymharu sefyllfa berthynol cyflogau cychwynnol athrawon dosbarth, mae astudiaeth 2023 yr OECD yn dangos bod cyflogau cychwynnol athrawon ar gyfer tri o'r pedwar cyfnod yng Nghymru a Lloegr (sydd wedi'u cyfuno yn adroddiad yr OECD, er bod y cyflog cychwynnol yng Nghymru yn uwch nag yn Lloegr) islaw cyfartaleddau'r OECD.

Tabl 9

Cyflogau cychwynnol statudol athrawon, yn seiliedig ar y cymwysterau mwyaf cyffredin (\$)

Rhanbarth o gymharu â chyfartaledd yr OECD	Cyn-gynradd	Cynradd	Uwchradd isaf	Uwchradd uchaf
Cymru a Lloegr	34,732	34,732	34,732	34,732
Cyfartaledd yr OECD	34,563	36,367	37,628	39,274
Gwahaniaeth	+169	-1,635	-2,896	-4,452

Ffynhonnell: OECD, 2023

⁶⁸ OECD (2023), *Education at a Glance* <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/e13bef63-en.pdf?expires=1710491357&id=id&accname=guest&checksum=AE44689485DB01C70443652A75C99588>

Cyflogau ar gyfer athrawon profiadol o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion

- 4.26 Mae'r paragraffau canlynol yn cymharu cyflogau ar gyfer yr athrawon mwyaf profiadol yn ôl gwahanol ffynonellau data. Nid oes ffynhonnell unigol i gymharu dilyniant cyflogau yn gywir rhwng gwahanol broffesiynau yn seiliedig ar flynyddoedd gwasanaeth. Yn yr un modd, nid oes llawer o wybodaeth a data ar gael yng Nghymru i gymharu cyflogau yn benodol. Fodd bynnag, gellir defnyddio ambell ffynhonnell ddirprwyol i ddarparu tueddiadau dangosol.
- 4.27 Gellir defnyddio data Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion (ASHE) 2023 yr ONS i gymharu gwybodaeth am gyflogau fesul galwedigaeth yn y Deyrnas Unedig ac yng Nghymru.⁶⁹
- 4.28 Y cyflog cymedrig ar gyfer gweithwyr addysgu proffesiynol addysg gynradd yw £40,059. £40,059.
- 4.29 Siart 23 yn amlygu galwedigaethau ledled y Deyrnas Unedig. Mae gan broffesiynau addysg yn y categori 'galwedigaethau proffesiynol' gyflog amser llawn canolrifol blynyddol o £42,818 ar gyfer gweithwyr addysgu proffesiynol addysg uwchradd. Y cyflog canolrifol ar gyfer gweithwyr addysgu proffesiynol addysg gynradd yw £40,059.

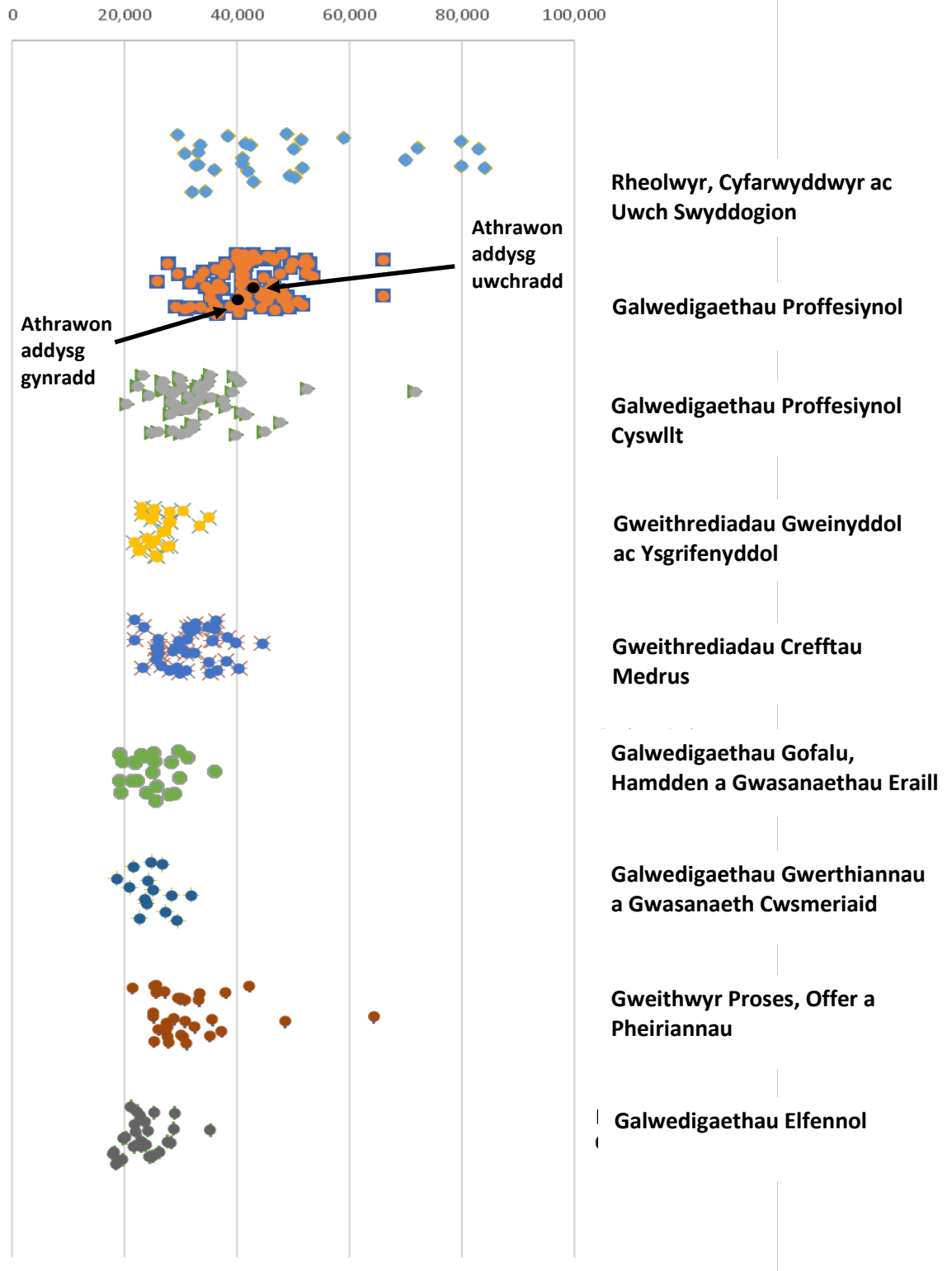
⁶⁹ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2023), *Employee earnings in the UK: 2023*
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/annualsurveyofhoursandearnings/2023>

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

4.30

Siart 23

Cyflog gros blynyddol amser llawn canolrifol blynyddol yn ôl Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol yn y Deyrnas Unedig



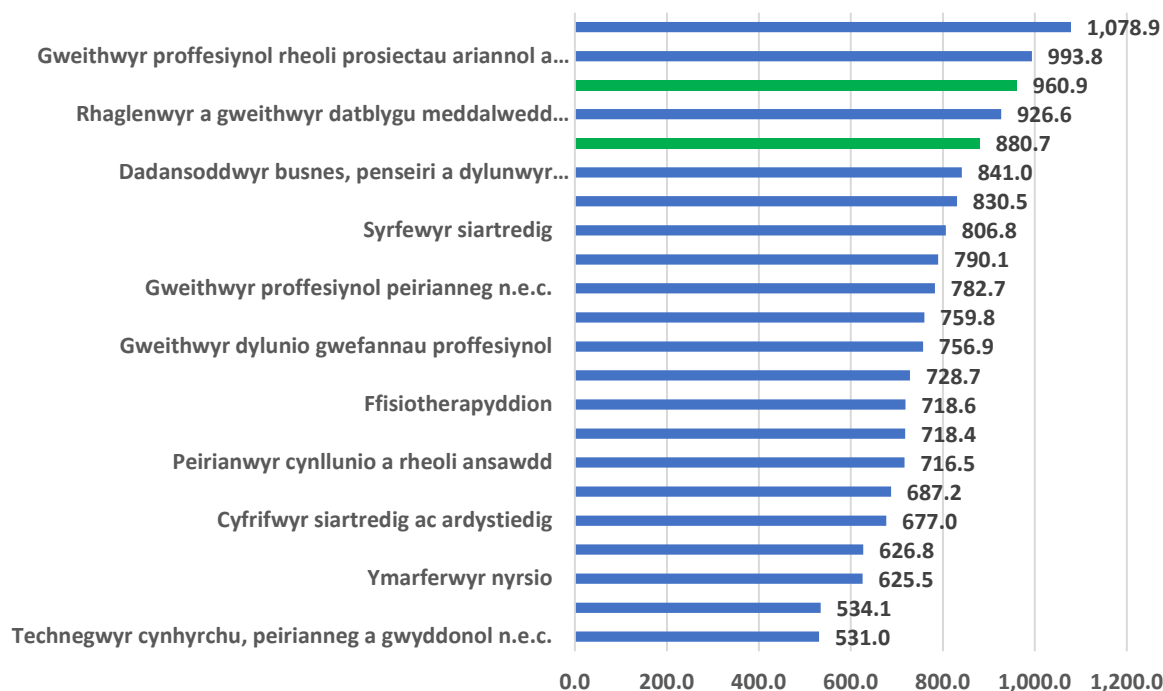
Ffynhonnell: ASHE 2023

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

- 4.31 Mae archwilio data ASHE ymhellach ar gyfer y galwedigaethau proffesiynol yng Nghymru yn benodol yn datgelu cyflog wythnosol gros cymedrig y rolau hyn, fel y dangosir yn Siart 24. Mae rolau addysgu cynradd ac uwchradd (y bariau gwyrdd) wedi cael eu hamlygu i gymharu.

Siart 24

Cyflog wythnosol gros cymedrig (£) yng Nghymru ar gyfer y categori proffesiynol



Ffynhonnell: ASHE 2023

- 4.32 Mae'r cyflogau wythnosol cymedrig fel y'u dangosir yn Siart 24 ar gyfer athrawon ysgol cynradd ac uwchradd yng Nghymru yn dod o fewn y chwarterel uchaf o'r holl broffesiynau a adroddwyd.
- 4.33 Yn ôl CBGY 2022, y cyflog cyfwerth ag amser llawn cyfartalog yng Nghymru ar gyfer pob athro yw £43,740.⁷⁰ sydd £381 yn uwch na'r cyflog cyfartalog ar gyfer athrawon ysgol yn y Deyrnas Unedig fel yr adroddwyd gan ASHE 2023.
- 4.34 Mae data CGA yn dangos, o gyfanswm nifer yr athrawon ysgol presennol, y nifer ganolrifol o flynyddoedd ers cyflawni SAC yw 15. Er nad yw hyn yn pennu pa mor hir y mae athrawon ysgol wedi bod yn gweithio ym maes addysg o reidrwydd (gan nad yw'n cyfrif am unrhyw seibiannau mewn gwasanaeth), mae'n rhoi syniad bras o brofiad y gweithlu presennol a gellir ei ddefnyddio wrth ystyried data cyflogau cyfartalog athrawon ysgol yn yr adran hon.
- 4.35 Mae astudiaeth 2023 yr OECD yn adrodd am gyflogau gwirioneddol cyfartalog ar gyfer athrawon cynradd ac uwchradd uchaf yng Nghymru a

⁷⁰ CBGY, Llywodraeth Cymru

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Lloegr gyda'i gilydd o \$48,800 a \$53,942, yn ôl eu trefn;⁷¹ a gellir cymharu'r rhain â chyfartaleddau \$48,023 a \$53,119 yr OECD.

- 4.36 Mae'r astudiaeth Canlyniadau Addysg Hydredol (CAH): Canlyniadau Graddedigion ac Ôl-raddedigion yn dwyn ynghyd data uwch o'r Adran Cyflogaeth, gwybodaeth am gyflogaeth, budd-daliadau ac enillion o'r Adran Gwaith a Phensiynau a Chyllid a Thollau Ei Fawrhydi.⁷² Fe'i defnyddir i edrych ar gyflogaeth ac enillion graddedigion addysg uwch un flynedd, tair blynedd, pum mlynedd a 10 mlynedd ar ôl graddio. Mae sawl cafeut yn berthnasol i'r astudiaeth:
- mae'r data'n cael ei fapio i gyrsiau astudio yn y brifysgol ac nid yn uniongyrchol i broffesiynau
 - nid yw'r wybodaeth am gyflogau wedi'i chyfyngu i raddedigion sy'n gweithio mewn 'proffesiynau i raddedigion' ac mae'n cynnwys gwaith rhan-amser; gallai'r pwyntiau hyn ddatchwyddo'r ffigurau cyflog gwirioneddol a gasglwyd
- 4.37 Mae'r data diweddaraf a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2023 yn dadansoddi'r cyflogau ym mlwyddyn dreth 2020-2021 ar gyfer graddedigion yn y Deyrnas Unedig a ddechreuodd weithio un flynedd, tair blynedd, pum mlynedd a 10 mlynedd cyn hynny. Dewiswyd pynciau prifysgol sy'n cyd-fynd agosaf â phroffesiynau, ac fe'u dangosir yn Siart 25.

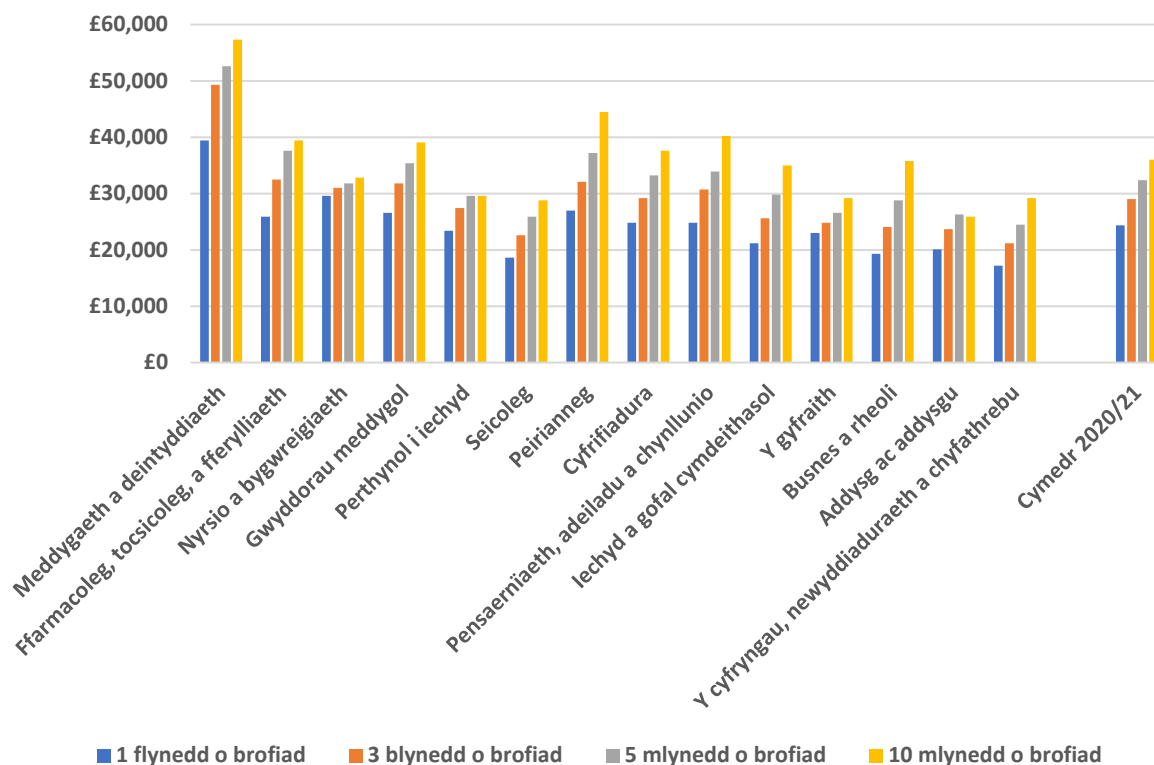
⁷¹ OECD, *Education at a Glance (2023)* <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/e13bef63-en.pdf?expires=1710491357&id=id&accname=guest&checksum=AE44689485DB01C70443652A75C99588> .

⁷²Gov.uk (2023), *LEO Graduate and Postgraduate Outcomes* <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/leo-graduate-and-postgraduate-outcomes>

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Siart 25

Dilyniant cyflog ar gyfer pynciau a astudiwyd yn 2020-2021



Ffynhonnell: CAH: Canlyniadau Graddedigion ac Ôl-raddedigion

4.38 Trwy gymharu'r gwahaniaeth rhwng y cymedr ar gyfer y pynciau a ddangosir yn Siart 25 a'r cyflog gwirioneddol ar gyfer y proffesiwn addysg ac addysgu, awgrymir bod y gyfradd dilyniant cyflog ar gyfer gweithwyr proffesiynol o'r fath rhwng un a phum mlynedd o brofiad a'i bod yn unol â graddedigion eraill a gyflogwyd mewn proffesiynau eraill yn 2020-2021. Wedi hynny, mae dilyniant cyflog y gweithwyr proffesiynol addysg ac addysgu yn gwastatáu rhwng pump a deng mlynedd, yn wahanol i broffesiynau eraill. Fodd bynnag, wrth gymharu, mae'n bwysig cofio'r cafeatau a amlinellwyd ym mharagraff 4.36 ynglŷn â chywirdeb data CAH a'r ffaith y casglwyd y data yn 2020.

4.39 Mae data o adroddiad Education at a Glance (2023) yr OECD yn cymharu cyflogau cychwynnol, cyflogau ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth, a chyflogau ar frig y raddfa ar gyfer athrawon, yn y 40 o awdurdodaethau a gynhwyswyd yn yr arolwg.⁷³ Mae'r holl gyflogau wedi'u seilio ar raddfeydd cyflog statudol, felly nid ydynt yn cynnwys unrhyw daliadau ychwanegol fel cyfrifoldebau addysgu a dysgu (CADau).

⁷³ OECD, *Education at a Glance 2023* <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/e13bef63-en.pdf?expires=1710491357&id=id&accname=guest&checksum=AE44689485DB01C70443652A75C99588>

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

- 4.40 Mae Tablau 12 a 13 yn dangos y wybodaeth hon ar gyfer Cymru a Lloegr gyda'i gilydd, yr Alban a chyfartaledd yr OECD ar draws y cyfnodau cynradd ac uwchradd uchaf.

Tabl 10
Dilyniant cyflog ar gyfer athrawon cynradd (\$) – heb gynnwys CAD a lwfansau eraill

Rhanbarth	cychwynnol	ar ôl 15 mlynedd	ar frig y raddfa
Cymru a Lloegr	34,732	55,726	55,726
Yr Alban	43,895	55,096	55,096
Cymedr yr OECD	36,367	49,968	61,075
% gwahaniaeth Cymru a Lloegr o gymharu â chymedr yr OECD	-5	10	-10

Ffynhonnell: OECD, Education at a Glance 2023

Tabl 11
Dilyniant cyflog ar gyfer athrawon uwchradd uchaf (\$) – heb gynnwys CADau a lwfansau eraill

Rhanbarth	cychwynnol	ar ôl 15 mlynedd	ar frig y raddfa
Cymru a Lloegr	34,732	55,726	55,726
Yr Alban	43,895	55,096	55,096
Cymedr yr OECD	39,274	53,456	65,658
% gwahaniaeth Cymru a Lloegr o gymharu â chymedr yr OECD	-13	4	-18

Ffynhonnell: OECD, Education at a Glance 2023

- 4.41 Mae Tablau 10 ac 11 yn dangos y gwahaniaeth canrannol yn dilyniant athrawon yng Nghymru a Lloegr o gymharu â chyfartaledd yr OECD. Mae'r tabl yn dangos bod athrawon yng Nghymru yn cyrraedd brig eu graddfa ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth neu cyn hynny, tra bod cyflogau cyfartalog yr OECD yn cynyddu y tu hwnt i 15 mlynedd. Fodd bynnag, fel y nodwyd yn flaenorol, casglwyd data i lywio astudiaeth 2023 yr OECD yn 2022 ac nid yw'n cynnwys lwfansau. Felly, heb waith ymchwil pellach, mae'n anodd gwneud cymariaethau ystyrlon.

Cyflogau ar gyfer penaethiaid o'u cymharu â gwledydd yr OECD

- 4.42 Mae cyflogau penaethiaid yn amrywio cryn dipyn ar draws gwledydd yr OECD. Fe allai cyfrifoldebau penaethiaid ysgolion amrywio rhwng gwledydd ac o fewn gwledydd hefyd, yn dibynnu ar yr ysgolion maen nhw'n eu harwain. Fe allai penaethiaid ysgolion gyflawni cyfrifoldebau addysgol, a allai gynnwys addysgu, yn ogystal â chyfrifoldeb am weithrediad cyffredinol y sefydliad mewn meysydd fel yr amserlen, gweithredu'r cwricwlwm, penderfyniadau ynglŷn â beth a addysgir, a'r deunyddiau a'r dulliau a ddefnyddir. Fe allai fod ganddynt gyfrifoldebau gweinyddol, rheoli staff ac ariannol eraill hefyd.

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

- 4.43 Mae Tabl 12 yn cymharu lleiafswm cyflogau statudol penaethiaid yng Nghymru (a Lloegr) â chyfartaleddau'r OECD ar gyfer pob cyfnod ysgol. Mae cyflogau cychwynol pob cyfnod yng Nghymru (Lloegr) yn gadarnhaol o gymharu â chyfartaledd yr OECD.

Tabl 12
Lleiafswm cyflogau statudol penaethiaid ysgolion, yn seiliedig ar gymwysterau gofynnol (\$)

Rhanbarth o gymharu â chyfartaledd yr OECD	Cyn-gynradd	Cynradd	Uwchradd isaf	Uwchradd uchaf
Cymru a Lloegr	63,224	63,224	63,224	63,244
Cyfartaledd yr OECD	Heb ei ddarparu	51,020	55,902	57,240
Gwahaniaeth	Dim data OECD	+12,204	+7,322	+6,004

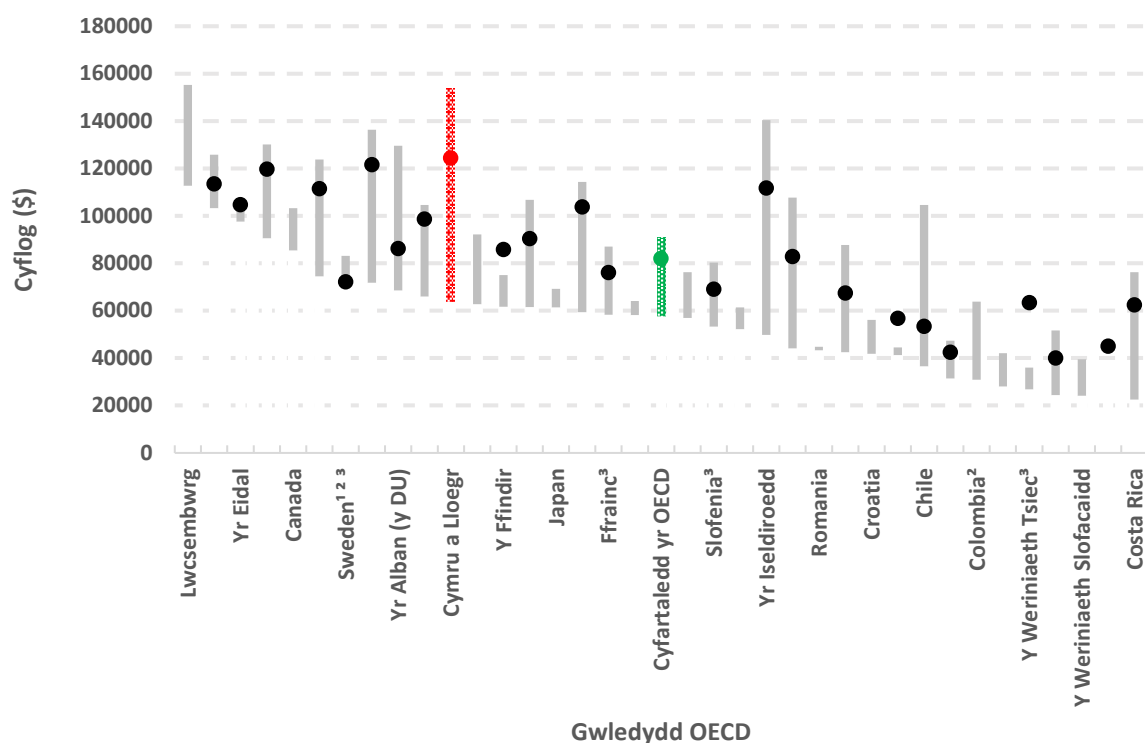
Ffynhonnell: OECD, 2023

- 4.44 Mae gan Gymru, ynghyd â Lloegr, y cyflog gwirioneddol cyfartalog uchaf ar gyfer penaethiaid ysgolion uwchradd uchaf, sef \$124,366, o gymharu â chyflog gwirioneddol cyfartalog yr OECD, sef \$81,972, sydd 52% yn uwch na chyfartaledd yr OECD. Yn ogystal, mae gan Gymru yr ystod ail fwyaf o gyflogau statudol ar gyfer penaethiaid ysgolion uwchradd uchaf, sef 170% yn fwy na chyfartaledd yr OECD. Dylid nodi y bydd y data cyflog gwirioneddol cyfartalog ar gyfer Cymru a Lloegr yn cynnwys gwybodaeth ar gyfer acadëmiau, lle y gall cyflogau penaethiaid fod yn uwch.

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Siart 26

Cyflogau gwirioneddol cyfartalog penaeithiad ysgolion uwchradd uchaf o gymharu â'r lleiafswm a'r uchafswm cyflogau statudol (2022)



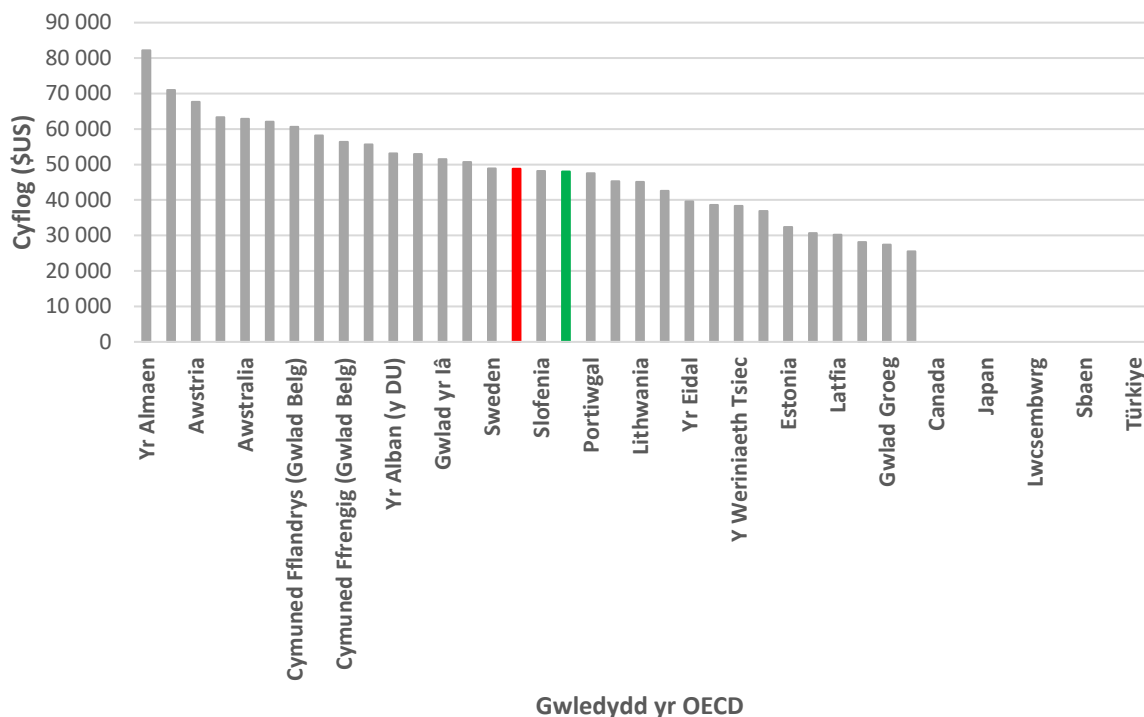
Ffynhonnell: Education at a Glance 2023

- 4.45 O ddata'r OECD sydd ar gael ar gyfer penaeithiad ysgolion cynradd yn yr adroddiad Education at a Glance 2023, mae'r cyflog gwirioneddol cyfartalog yn yr 16eg safle o ddata adrodd y 31 o wledydd, sef 1.6% yn uwch na chyfartaledd yr OECD.

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Siart 27

Cyflogau gwirioneddol cyfartalog penaeithiaid ysgolion cynradd (2022)



Ffynhonnell: Education at a Glance 2023

Trefniadau cyfrifoldeb addysgu a dysgu (CAD)

- 4.46 Gellir gwneud taliad CAD “am ymgymryd â chyfrifoldeb ychwanegol parhaus, er mwyn sicrhau bod addysgu a dysgu o ansawdd uchel yn parhau i gael eu cyflenwi a bod yr athro yn gyfrifol am hyn”.⁷⁴ Ni cheir dyfarnu CAD i athrawon heb gymhwysu.
- 4.47 Ceir tri math o CAD, a phennir y defnydd a wneir ohonynt yn unol â pholisi cyflog yr ysgol. Dyma'r gwerthoedd ar gyfer 2023-2024:
- CAD1, rhwng £9,436 a £15,965
 - CAD2, rhwng £3,271 a £7,986
 - CAD3, rhwng £650 a £3,225 – mae hwn yn daliad cyfnod penodol “ar gyfer prosiectau gwella ysgol â therfyn amser clir, neu gyfrifoldebau allanol untro”.

Mynychder CADau

- 4.48 Mae Tabl 13 yn dangos bod 8,580 o athrawon yng Nghymru wedi derbyn un taliad CAD neu fwy yn 2022 (y data diweddaraf sydd ar gael).

⁷⁴ llyw.cymru (2022), *Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2022 a chanllawiau ar gyflog ac amodau athrawon ysgol* <https://www.llyw.cymru/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2022>

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Tabl 13

Taliadau CAD yn ôl y math o CAD, rhywedd a chyfnod (i'r pump agosaf), 2022

Grwpiau CAD yn ôl rhywedd		Ysgolion Meithrin a Chynradd	Ysgolion Canol	Ysgolion Uwchradd	Ysgolion Arbennig ac Unedau Cyfeirio Disgyblion	Arall	Cyfanswm
CAD 1	Gwrywaidd	0	35	395	5	20	460
	Benywaidd	10	65	700	15	50	835
	Cyfanswm	10	100	1,095	20	75	1,300
CAD 2	Gwrywaidd	270	135	1,200	30	65	1,695
	Benywaidd	1,595	320	2,410	110	295	4,725
	Cyfanswm	1,865	455	3,610	140	360	6,420
CAD 3	Gwrywaidd	100	40	195	10	15	355
	Benywaidd	395	65	455	25	45	990
	Cyfanswm	495	100	650	35	65	1,345
Cyfanswm		2,320	610	4,995	190	485	8,580

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

4.49 At ei gilydd, mae 30.8% o athrawon yn derbyn dyfarniad CAD – mae hyn yn amrywio o fwy na 45.4% yn y sector ysgolion uwchradd, i 17.9% mewn ysgolion meithrin a chynradd.⁷⁵

Tabl 14

Canran yr athrawon a dderbyniodd lwfansau CAD yn ôl sector, 2022 (wedi'i thalgrynnu i'r 5 agosaf)

Sector	Cyfrif pennau	% yr athrawon ym mhob sector sy'n derbyn CAD
Meithrin a Chynradd	2,315	17.8%
Canol	610	38.7%
Uwchradd	4,995	45.4%
Ysgolion Arbennig ac Unedau Cyfeirio Disgyblion (UCDau)	190	17.2%
Arall	485	40.9%
Pob ysgol	8,580	30.8%

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

4.50 O ran rhywedd, o gyfanswm y dyfarniadau CAD a wneir, dyfernir 72.6% i athrawon benywaidd a 27.4% i athrawon gwrywaidd. Dyfernir 65% o daliadau CAD1 a 74% o daliadau CAD2 i staff benywaidd. Cyfansoddiad

⁷⁵ SWAC, Welsh Government

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

cyffredinol y gweithlu addysgu yng Nghymru ym mis Tachwedd 2022 oedd 74.5% benywaidd a 25.5% gwrywaidd.⁷⁶

Tabl 15
Canran yr athrawon yn ôl rhywedd a math o CAD, 2022

Grwpiau CAD	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm
CAD1	65%	35%	100%
CAD2	74%	26%	100%
CAD3	74%	26%	100%
Cyfanswm	72%	28%	100%

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

- 4.51 Y taliad CAD cymedrig yn 2022 oedd £4,830. Cymedr CAD1 oedd £9,441; cymedr CAD2 oedd £4,174; cymedr CAD3 oedd £1,774. Mae Tablau 15 a 17 yn dangos dosbarthiad a gwerth lwfansau CAD1 a CAD2 yn ôl band CAD a rhywedd. Ar gyfer ystod gwerth CAD2 £5,284 i £7,497, dyfarnwyd 63% i fenywod a 37% i ddynion.

Tabl 16
Staff sy'n derbyn CAD 1 yn ôl band CAD a rhywedd (wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf), 2021

CAD 1	Gwrywaidd	%	Benywaidd	%	Cyfanswm
Hyd at £8,859	190	32.2	400	67.8	590
>£8,859 hyd at £10,903	175	36.8	300	63.2	475
>£10,903 hyd at £12,946	40	47.1	50	58.8	85
>£12,946 hyd at £14,990	15	50.0	15	50.0	30
>£14,990	0	0.0	0	0.0	0
Cyfanswm	415	35.2	765	64.8	1,180

Sylwer: nid yw'r ffigurau bob amser yn cyfansymio, oherwydd talgrynnu

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

Tabl 17
Staff sy'n derbyn CAD 2 yn ôl band CAD a rhywedd (wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf), 2021

CAD 2	Gwrywaidd	%	Benywaidd	%	Cyfanswm
Hyd at £3,071	550	19.7	2,235	80.1	2,790
>£3,071 hyd at £5,284	615	29.9	1,445	70.1	2,060
>£5,284 hyd at £7,497	395	36.9	680	63.6	1,070
>£7,497	*	0.0	*	0.0	*
Cyfanswm	1,560	26.4	4,365	73.7	5,920

Sylwer: nid yw'r ffigurau bob amser yn cyfansymio, oherwydd talgrynnu

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

⁷⁶ llyw.cymru (2023), *Canlyniadau Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion: ym mis Tachwedd 2022*
<https://www.llyw.cymru/canlyniadau-cyfrifiad-gweithlu-ysgolion-ym-mis-tachwedd-2022.html>

Cydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau ar gyfer Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cydlynwyr ADY)

- 4.52 Mae Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018 (Deddf ADYTA (Cymru)) yn darparu ar gyfer fframwaith statudol newydd i gefnogi plant a phobl ifanc ag ADY.
- 4.53 O fis Medi 2021, caiff pob dysgwr y nodir o'r newydd bod ganddynt ADY gefnogaeth trwy'r system newydd o gynlluniau datblygu unigol. Bydd disgyblion sydd eisoes yn y system ADY yn trosglwyddo i'r system ADY newydd yn ystod cyfnod o dair blynedd, gan ddechrau gyda'r rheiny sydd ag anghenion isel i gymedrol.
- 4.54 Mae Deddf ADYTA (Cymru) yn creu'r rôl statudol ym mhob ysgol ar gyfer Cydlynwyr ADY, y rhagnodir ei rôl mewn rheoliadau. Cyflwynwyd rôl y Cydlynwyr ADY ym mis Ionawr 2021 er mwyn i ysgolion baratoi ar gyfer gweithredu Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol Cymru 2021 (y Cod ADY).⁷⁷ Mae paragraff 8.5 y Cod ADY yn datgan "ei bod yn hanfodol bod gan y Cydlynwyr ADY amser ac adnoddau digonol i gyflawni ei gyfrifoldebau yn effeithiol, gan gynnwys amser wedi'i neilltuo y tu allan i'r ystafell ddosbarth. Dylai pennaeth y lleoliad addysg sicrhau bod y Cydlynwyr ADY yn cael cefnogaeth yn hyn o beth."⁷⁸ Mae'r Cod ADY yn disgrifio'r rôl ymhellach fel un strategol, ac y dylai naill ai ffurfio rhan o'r uwch dîm arwain neu gael llinell gyfathrebu glir i'r uwch dîm arwain.
- 4.55 Nodwn fod Estyn wedi dweud yn eu hadroddiad diweddar fod "y Cydlynwyr ADY hynny a oedd yn aelodau o uwch dimau arwain yn dylanwadu ar benderfyniadau strategol ac yn defnyddio eu swyddi'n dda i hyrwyddo ADY ar draws pob agwedd ar waith yr ysgol, gan gynnwys addysgu, y cwricwlwm a sicrhau ansawdd. Fodd bynnag, mewn ambell achos, nid oedd Cydlynwyr ADY, nad oeddent yn aelodau o'r uwch dîm rheoli o bosibl, bob amser yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi'n dda gan uwch arweinwyr ac roedd eu dylanwad ar lefel ysgol gyfan yn gyfyngedig."⁷⁹
- 4.56 Telir Cydlynwyr ADY ar ystodau cyflog gwahanol, fel y dangosir yn Nhabl 18 isod.

⁷⁷ Llywodraeth Cymru (2021), *Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru)* <https://www.llyw.cymru/deddf-anghenion-dysgu-ychwanegol-ar-tribiwnlys-addysg-cymru>

⁷⁸ Llywodraeth Cymru (2021), *Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol Cymru 2021*, <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-06/220622-cod-anghenion-dysgu-ychwanegol-cymru-2021.pdf>

⁷⁹ Estyn (2023), *Y system anghenion dysgu ychwanegol newydd: cynnydd ysgolion ac awdurdodau lleol wrth gynorthwyo disgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol* https://www.estyn.gov.wales/system/files/2023-09/Y%20system%20anghenion%20dysgu%20ychwanegol%20newydd_2.pdf

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Tabl 18
Cyflogau Cydlynwyr ADY yn ôl ystod cyflog 2022-2023 (wedi'u talgrynnu i'r pump agosaf)

Ystod cyflog	Niferoedd
PYC	85
YCU	890
YCGA	540
Arall	*
Cyfanswm	1,580*

* Nid yw'r ffigurau'n cyfansymio oherwydd talgrynnu ac oherwydd ffigurau wedi eu hatal o fewn ystod cyflog ymarferwyr arweiniol ac athrawon heb gymhwys.

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

- 4.57 Mae Tabl 19 yn dangos cyflogau cymedrig a chanolrifol Cydlynwyr ADY yn ôl ystod cyflog. Mae'r tabl hwn yn cynnwys Cydlynwyr ADY sydd ar delerau ac amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) nad ydynt yn rhan o gylch gwaith CACAC. Mae'r tabl yn dangos yr ystod o gyflogau sy'n gysylltiedig â'r rôl, ond ni all fod yn fanwl gywir oherwydd ni wyddys, er enghraifft, a oes gan y rhai hynny sydd wedi'u categorio o dan arweinyddiaeth ddyletswyddau ychwanegol yn ogystal â bod yn Gydlynwyr ADY.

Tabl 19
Cyflogau cymedrig a chanolrifol Cydlynwyr ADY (£) yn ôl ystod cyflog, 2022

Ystod cyflog	Cymedr	Canolrif
YCGA	58,407	56,898
Ymarferwyr Arweiniol	*	*
YCU	43,280	44,450
PYC	36,086	37,974
Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC)	28,262	29,127
Arall	*	*
Athrawon Heb Gymhwys	*	*
Pob un	47,961	44,450

"." = Nid yw'r eitem yn berthnasol.

Mae'r ffigurau wedi'u talgrynnu i'r pump agosaf. Cynrychiolir ffigurau lle mae'r cyfrif pennau'n llai na phump ond yn fwy na sero gan "**".

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

- 4.58 Mae Tabl 20 yn dangos nifer y Cydlynwyr ADY sydd wedi derbyn lwfans yn ystod y flwyddyn.⁸⁰ Unwaith eto, nid yw'n glir p'un a ddyfernir lwfansau CAD i Gydlynwyr ADY ar gyfer rôl y Cydlynwyr ADY yn unig, neu a yw'r Cydlynwyr ADY yn cyflawni cyfrifoldebau eraill a wobrwyr gan CAD. Mae'r lwfans ADY yn daladwy i athrawon mewn rhai amgylchiadau am addysgu disgyblion ag

⁸⁰ Pan allai Cydlynwyr ADY fod ar yr YCGA, fe allai fod wedi derbyn y lwfans CAD/ADY tra oedd mewn rôl flaenorol os symudodd ystod cyflog yn ystod y flwyddyn.

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

ADY (o dan amodau a bennir yn DCAAY(C)) ac ni ddylid ei ddefnyddio i roi cydnabyddiaeth ariannol i Gydlynwyr ADY am ddyletswyddau rôl y Cydlynnydd ADY.

Tabl 20
Nifer y Cydlynwyr ADY ar bob ystod cyflog sy'n derbyn lwfans, 2022

Ystod cyflog	ADY/AAA	CAD 1	CAD 2	CAD 3
Arweinyddiaeth	*	0	20	*
YCU	265	85	530	55
PYC	25	*	30	10

Mae'r ffigurau wedi'u talgrynnu i'r pump agosaf. Cynrychiolir ffigurau lle mae'r cyfrif pennau'n llai na phump ond yn fwy na sero gan "**".

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

Amodau gwasanaeth ar gyfer athrawon ac arweinwyr

Amser addysgu (ac eithrio amser paratoi ac egwyliau rhwng gwersi)

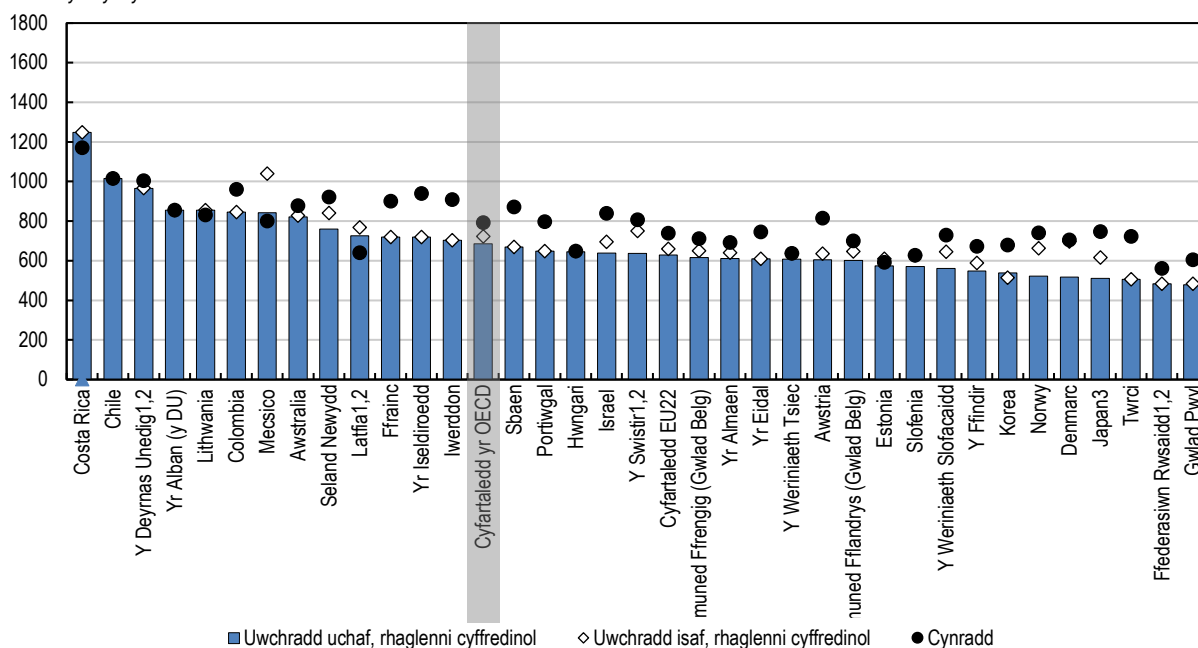
- 4.59 Mae'n ofynnol i athrawon mewn ysgolion a ariennir yn gyhoeddus yng ngwledydd ac economïau'r OECD addysgu 989 o oriau y flwyddyn ar lefel cyn-gynradd, 791 o oriau ar lefel gynradd, 723 o oriau ar lefel uwchradd isaf (rhaglenni cyffredinol) a 685 o oriau ar lefel uwchradd uchaf (rhaglenni cyffredinol), ar gyfartaledd.
- 4.60 Dangosir yr amser addysgu statudol net mewn oriau y flwyddyn yn Siart 28 ar gyfer athrawon mewn sefydliadau cyhoeddus ar draws gwledydd yr OECD.

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Siart 28

Amser addysgu statudol (oriau y flwyddyn) ar gyfer athrawon mewn sefydliadau cyhoeddus

Oriau y flwyddyn



Ffynhonnell: Education at a Glance 2021

4.61 Sylwer nad yw Cymru (a Lloegr) wedi'i chynrychioli, gan nad yw DCAAY(C) yn nodi nifer statudol o oriau addysgu ar hyd y flwyddyn ar gyfer athrawon nac arweinwyr. Mae gan yr Alban uchafswm o 22.5 o oriau addysgu yr wythnos fel terfyn uchaf, sy'n gyfwerth ag 855 o oriau y flwyddyn.

Amser gweithio ar gyfer athrawon ac arweinwyr

4.62 Mae'r ffordd y mae cyfanswm amser gweithio athrawon yn cael ei rannu rhwng gweithgareddau addysgu a gweithgareddau nad ydynt yn ymwneud ag addysgu, a dosbarthiad oriau gwaith yn yr ysgol neu yn rhywle arall, yn amrywio'n fawr ar draws gwledydd yr OECD.

4.63 Ym mwyafrif y gwledydd, mae amser gweithio athrawon yn cael ei bennu'n rhannol gan yr amser addysgu statudol a nodir mewn rheoliadau gwaith. Yn ogystal, yn y rhan fwyaf o wledydd, mae'n ofynnol i athrawon weithio nifer benodol o oriau y flwyddyn yn ffurfiol, fel y nodir mewn cytundebau cyfunol neu drefniadau cytundebol eraill. Fe allai hyn gael ei bennu naill ai fel nifer yr oriau y mae'n rhaid i athrawon fod ar gael yn yr ysgol ar gyfer gweithgareddau addysgu a gweithgareddau nad ydynt yn ymwneud ag addysgu neu fel cyfanswm nifer yr oriau gwaith.

4.64 Mewn rhai gwledydd, gan gynnwys Cymru, pennir cyfanswm oriau gwaith statudol blynyddol athrawon (yn yr ysgol ac yn rhywle arall), ond nid dyraniad yr amser a dreulir yn yr ysgol ac yn rhywle arall. Fel y gellir gweld o

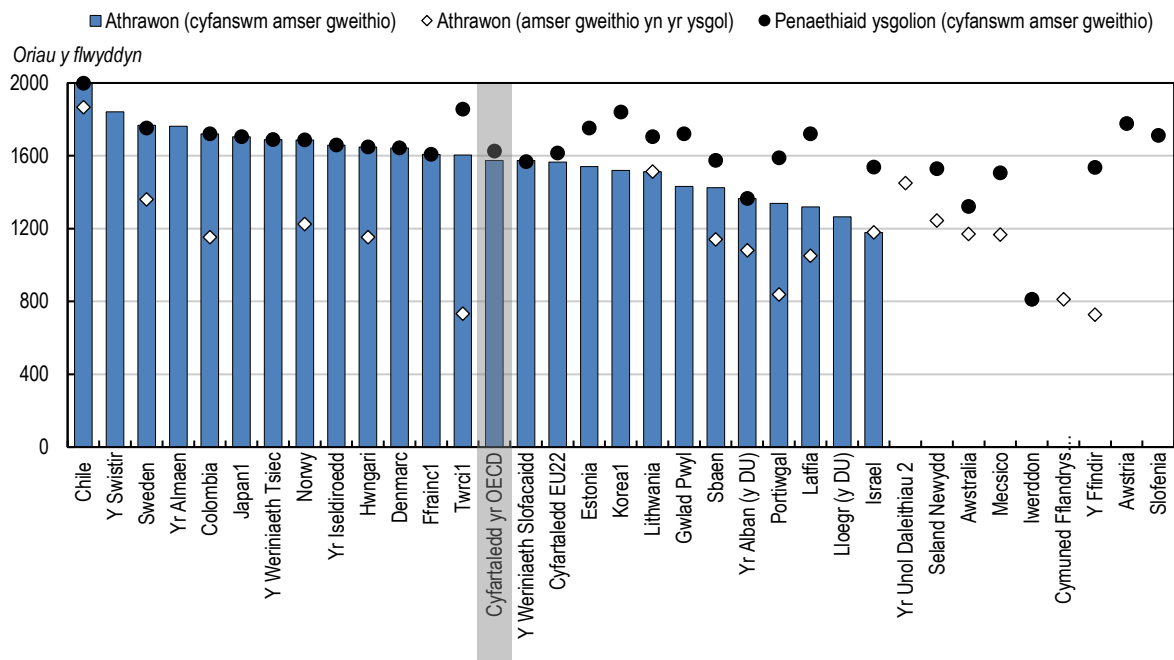
Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

Siart 29, amser gweithio statudol athrawon mewn addysg uwchradd yng Nghymru (a Lloegr) yw 1,265 o oriau dros 195 o ddiwrnodau'r flwyddyn yng Nghymru, sydd islaw cyfartaledd yr OECD, sef 1,575.

- 4.65 Mae 10 o'r 33 o wledydd a gynrychiolir yn Siart 29 yn adrodd yr un oriau gwaith blynyddol statudol ar gyfer athrawon a phenaethiaid. Mae 10 o wledydd yn adrodd oriau gwaith blynyddol statudol uwch ar gyfer arweinwyr o gymharu ag athrawon. Dim ond y Swistir a Chymru (a Lloegr) nad ydynt yn pennu amser gweithio blynyddol statudol ar gyfer penaethiaid, ac eto maen nhw'n gwneud hynny ar gyfer athrawon.
- 4.66 O'r gwledydd sy'n adrodd am amser gweithio athrawon yn yr ysgol, mae bron pob un yn dangos tuedd o hyblygrwydd yn y gweithle.

Siart 29

Amser gweithio statudol athrawon ac arweinwyr



Ffynhonnell: Education at a Glance 2021

- 4.67 Yn yr un modd ag amser gweithio athrawon, mae llawer o wledydd yr OECD a gwledydd partner yn diffinio amser gweithio statudol penaethiaid ysgolion. Dim ond yng Nghymru (a Lloegr), y Swistir, Cymuned Fflandrys Gwlad Belg, yr Almaen (y rhan fwyaf o Länder) a'r Eidal nad oes dogfennau swyddogol sy'n pennu gwybodaeth feintiol am yr amser gweithio.
- 4.68 Mae penaethiaid ysgolion yng ngwledydd ac economïau'r OECD yn gweithio 44 wythnos y flwyddyn ar gyfartaledd ar lefelau addysg cyn-gynradd, cynradd ac uwchradd. Mae eu hamser gweithio statudol blynyddol yn amrywio o gyfartaledd o 1,656 o oriau ar lefel cyn-gynradd, 1,627 o oriau ar lefel gynradd, 1,626 o oriau ar lefel uwchradd isaf a 1,627 o oriau ar lefel uwchradd uchaf. Yn yr Alban, amser gweithio statudol penaethiaid yw 1,365 o oriau. Mewn llawer o'r gwledydd yn y sampl, mae amser gweithio athrawon a phenaethiaid yr un peth.

Pennod 4 – Materion sy'n berthnasol i gyflogau a lwfansau

- 4.69 Mewn tua dwy ran o dair o wledydd yr OECD, mae'n ofynnol i benaethiaid ysgolion weithio yn ystod gwyliau ysgol myfyrwyr. Yn y traean arall o wledydd, nid yw'r rheoliadau'n mynnu bod penaethiaid yn gweithio yn ystod gwyliau ysgol myfyrwyr. Er hynny, fe allai'r arferion gwirioneddol fod yn wahanol. Er enghraifft, fe allai penaethiaid ysgolion yn Iwerddon weithio yn ystod rhan o wyliau ysgol myfyrwyr o leiaf, er nad yw hynny wedi'i gynnwys yn eu hamser gweithio statudol.

Pennod 5 – Ymatebion ymgynghori

Mae Pennod 5 yn crynhoi cyflwyniadau ysgrifenedig a thystiolaeth lafar a roddwyd i CACAC gan ymgynghoreion, sy'n mynd i'r afael â'r materion ar gyfer argymhelliad yn llythyr cylch gwaith Gweinidog y Gymraeg ac Addysg.

Ystodau cyflog a lwfansau ar gyfer athrawon ac arweinwyr

Mater ar gyfer argymhelliad: “Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfans ar gyfer athrawon dosbarth, athrawon heb gymhwysu ac arweinwyr ysgolion, i sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo er mwyn annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel?”

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.1 Datganodd llythyr eglurhaol y Gweinidog a oedd yn cyd-fynd â thystiolaeth ysgrifenedig Llywodraeth Cymru y dylai Llywodraeth Cymru “barhau i arwain y ffordd ar gyfer cyflog ac amodau athrawon ar yr un pryd ag ystyried cyd-destun ariannol presennol Cymru a sicrhau bod unrhyw gynnydd i fil cyflogau athrawon yng Nghymru yn fforddiadwy ac nad yw'n rhoi pwysau diangen ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol.”
- 5.2 Yn ei thystiolaeth, esboniodd Llywodraeth Cymru ei blaenoriaethau cyllido ym mlwyddyn olaf ei hadolygiad tair blynedd o wariant, a bod y blaenoriaethau hyn yn galluogi Llywodraeth Cymru a'i phartneriaid sector cyhoeddus i “ganolbwyntio dyraniadau [cyllido] ar y meysydd hynny sy'n darparu'r gwasanaethau sydd bwysicaf i bobl a chymunedau”. Aeth ymlaen i esbonio bod “y gyllideb ar gyfer 2024-2025 bellach yn werth hyd at £700m yn llai mewn termau real na phan gafodd ei gosod yn 2021” ac y dylai talu am gost y dyfarniad cyflog i athrawon gael ei ystyried o fewn y cyd-destun hwn.
- 5.3 Eglurodd fod ei phenderfyniadau cyllidebol “yn targedu cymaint o gymorth ag y gallwn tuag at iechyd a llywodraeth leol i gefnogi pwysau ar wasanaethau rheng flaen gan ganolbwyntio ar ysgolion a gwasanaethau cymdeithasol” ac, o ganlyniad, wrth gynllunio eu cyllidebau, dylai awdurdodau lleol nodi “yn y dyfodol agos, bod angen i fforddiadwyedd cyflogau athrawon yng Nghymru gael ei ystyried yng nghyd-destun cyllid cyhoeddus”.
- 5.4 Cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at setliad cyflogau yr awdurdodau lleol ar gyfer 2024-2025, gan esbonio y byddant yn cael £5.72 biliwn o gyllid referniw craidd ac ardrethi annomestig i'w gwario ar ddarparu gwasanaethau allweddol. Mae'r setliad hwn “yn cyfateb i gynnydd 3.3% neu £184 miliwn ar sail gyfatebol o gymharu â'r flwyddyn bresennol.” Aeth ymlaen i egluro “Bydd pob awdurdod yn cael o leiaf 2.3% yn fwy o gyllid yn ystod 2023-2024, ar sail gyfatebol.”
- 5.5 Dywedodd Llywodraeth Cymru “wrth symud ymlaen, mae talu am gost cyflogau athrawon yn rhan o'r cyllid craidd a ddarperir gan awdurdodau lleol

fel y'i cefnogir gan y setliad llywodraeth leol. Yn rhan o gyllideb Llywodraeth Cymru, mae'r Gweinidog Cyllid a Llywodraeth Leol wedi penderfynu darparu'r holl gyllid sydd ar gael ymlaen llaw, unwaith eto. Felly, mae'n rhaid i gynllunio cyllidebol Awdurdodau ystyried y costau hyn. Mae'r cynnydd 3.3% yn y Grant Llywodraeth Leol ar gyfer 2024-2025 yn dilyn cynnydd 7.9% yn 2023-2024 a 9.4% yn 2022-2023, a ddilynodd y llinell sylfaen. Ystyriwyd bod yr ychwanegiadau mawr blaenorol hyn yn setliadau da, ond nid oeddent yn lliniaru'r pwysau a adroddwyd gan CLILC o ganlyniad i chwyddiant a chynnydd yn y galw."

5.6 O ran datganiad Llywodraeth Cymru ynghylch "dim niwed" wrth gymharu cyflogau athrawon yng Nghymru a Lloegr, amlinellodd y cyflogau a'r lwfansau uwch a gynigir yng Nghymru ar hyn o bryd (ac eithrio pwysoliad Llundain), gan gynnwys:

- bod cyflogau athrawon yng Nghymru o leiaf 1.75% yn uwch na chyflogau athrawon tebyg yn Lloegr;
- er nad yw'n syml cymharu'n uniongyrchol wrth ystyried pwyntiau graddfa gyflog is, mae'r cyflog cychwynol yng Nghymru, sef £30,742, 2.47% yn uwch o gymharu â £30,000 ar gyfer athrawon newydd yn Lloegr;
- mae'r PYC yn cynnwys pum pwynt graddfa yng Nghymru, yn hytrach na chwech yn Lloegr. Gall ANG gyrraedd uchafswm y raddfa ymhen pedair blynedd yn hytrach na phum mlynedd yn Lloegr.

5.7 Darparodd Llywodraeth Cymru brisiadau manwl ar gyfer cynnydd posibl i gyflogau presennol athrawon ac arweinwyr.

Safbwyntiau ymgynghoreion

Cynnydd mewn cyflogau a lwfansau

5.8 Datganodd CLILC "Mae'n rhaid i unrhyw gynnydd mewn cyflogau fod yn fforddiadwy, dylai fod yn unol â phroffesiynau eraill, ystyried chwyddiant/costau byw a hefyd gael ei ariannu'n llawn gan Lywodraeth Cymru." Nododd CLILC y cynnydd 3.3% cyffredinol yn setliad cyllid llywodraeth leol ar gyfer 2024-2025.

5.9 Gofynnodd NASUWT Cymru i holl gyflogau a lwfansau athrawon gael eu cynyddu 8% ym mis Medi 2024, fel "cynnydd sylweddol uwchben chwyddiant RPI [Mynegai Prisiau Manwerthu] i bob pwynt cyflog a lwfans i fynd i'r afael â'r diffyg cronol mewn cyflogau athrawon ers 2010". Dadleuodd UCAC, yng nghyd-destun y sefyllfa ariannol bresennol, dros gynnydd sy'n "sylweddol uwch na 4.2%".

5.10 Roedd Community Cymru yn pryderu bod "cyflogau athrawon yn parhau i golli gwerth yn berthynol i enillion yn yr economi gyfan a galwedigaethau proffesiynol eraill", ac argymhellodd na ddylai dyfarniad cyflog eleni fod yn

Pennod 5 – Ymatebion ymgynghori

llai na 6.5%, wedi'i ariannu'n llawn gan Lywodraeth Cymru. Datganodd “heb ddyfarniadau cyflog adferol i wneud addysgu'n fwy deniadol, byddwn nid yn unig yn methu â recriwtio'r graddedigion gorau i'r sector, ond ni fydd recriwtio cyffredinol yn bodloni'r galw ychwaith.”

- 5.11 Dywedodd llawer o ymgynghoreion fod cyflogau wedi gostwng mewn termau real ers 2010 a gofynnwyd am “godiad cyflog uwch na chwyddiant, wedi'i ariannu'n llawn” i ddechrau proses o adfer cyflogau athrawon i lefelau termau real 2010.
- 5.12 Amlygodd NEU Cymru fod “y dystiolaeth yn dangos bod gwerth cyflogau athrawon yng Nghymru wedi cael ei gwtogi tua chwarter ers 2010 yn erbyn chwyddiant y Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI). Mae sefyllfa gystadleuol addysgu wedi dioddef yn ddifrifol oherwydd y toriadau cyflog termau real, sydd wedi bod yn sylweddol waeth na thoriadau cyflog ar gyfer grwpiau eraill yn yr economi.” Cefnogwyd y farn hon gan Community Cymru, a ddywedodd fod “ystadegau'n datgelu'n blwmp ac yn blaen bod y cyflog termau real cyfartalog ar gyfer athrawon wedi gostwng bron £4,000 erbyn 2019”, a chan NASUWT Cymru, a ddywedodd “yng Nghymru yn 2023, roedd cyflog cychwynnol athrawon dosbarth bron un rhan o bump (18%) yn llai mewn termau real na phetai wedi cynyddu i gyfateb i chwyddiant RPI bob blwyddyn ers 2010.”
- 5.13 Yn ôl ASCL Cymru “mae cyflog termau real athrawon wedi dirywio ers mwy na degawd, yn fwy na'r rhan fwyaf o weithwyr eraill y sector cyhoeddus. Mae'r bwlch hwn yn arbennig o amlwg ar gyfer athrawon profiadol ac arweinwyr, gan fod eu cyflog nhw wedi codi'n arafach nag athrawon newydd gymhwyso”.

Effaith cyflog ar recriwtio a chadw

- 5.14 Roedd mwyafrif yr ymgynghoreion o'r farn bod y dirywiad datganedig mewn lefelau cyflog yn ffactor wrth recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr. Nododd NAHT Cymru fod “y cyflenwad athrawon ac arweinwyr yn lleihau mor gyflym bellach fel nad oes unrhyw faes bron lle mae recriwtio'n ddigonol. Mae angen cywiro cyflogau athrawon ac arweinwyr yn sylweddol, a chan fod chwyddiant CPI ar lefelau uchel iawn, nid yw'r codiad cyflog wedi atal dirywiad pellach yng ngwerth termau real cyflogau.”
- 5.15 Nododd ASCL Cymru hefyd nad yw cyfrifiadau data cyfraddau cadw Llywodraeth Cymru yn cynnwys y rhai hynny sy'n gadael ar oedran ymddeol arferol. Dadleuodd er bod yr athrawon hyn wedi gadael ar oedran ymddeol arferol, pan fo hanner y gweithlu dros 50 oed, mae hyn yn cynrychioli risg go iawn i'r sector yn ystod y pum mlynedd nesaf, a bydd yn effeithio ar rolau arwain yn arbennig”.
- 5.16 Dadleuodd NEU Cymru fod argyfwng recriwtio a chadw. Dywedodd Community Cymru fod angen i'r “trychineb recriwtio” gael ei ddatrys “cyn iddo ddechrau effeithio ar ein hysgolion yn fwy difrifol.” Dywedodd ASCL Cymru fod recriwtio a chadw arweinwyr ysgolion “wedi cyrraedd argyfwng”,

gyda “50% o athrawon yng Nghymru yn gadael y proffesiwn ar ôl pum mlynedd” ac arolwg diweddar ASCL Cymru yn dangos bod 40% o arweinwyr ysgolion a 50% o arweinwyr busnes yn ystyried rhoi’r gorau iddi yn ystod y tair blynedd nesaf. Dywedodd fod “y llif arweinyddiaeth yn teneuo,” wrth i arweinwyr dyheadol ac arweinwyr ysgolion presennol “gefnu arno [y proffesiwn] oherwydd dilyniant cyflog a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith”.

- 5.17 Nododd CLILC “Er y gallai’r ystodau cyflog a lwfansau fod yn ffactor wrth recriwtio ymarferwyr o ansawdd uchel, credwn ei fod yn un ffactor yn unig sy’n cyfrannu at y problemau cadw athrawon ac arweinwyr ysgolion. O brofiad, byddai’r llwyth gwaith a gofynion y rôl yn faterion amlycach sy’n dylanwadu ar benderfyniadau athrawon i adael y proffesiwn.” Roedd yr holl ymgynghoreion yn pryderu am lwyth gwaith a lles.
- 5.18 Awgrymodd Community Cymru fod yr agweddau ar addysgu sy’n ymwneud â llwyth gwaith a lles yn cael effaith niweidiol ar recriwtio a chadw, a gofynnodd i amser CPA gael ei roi i bob athro a’r aelodau staff hynny sy’n cyflwyno gwersi, ac iddo gael ei gynyddu o 10% i 20% o amser athro. Awgrymodd yr undeb hefyd y gallai cyflwyno terfyn ar amser gweithio neu hawl i ylliau a warchodir ar gyfer athrawon ac arweinwyr helpu i wella’r sefyllfa.
- 5.19 Galwodd NEU Cymru am raddfa gyflog fyrrach ar gyfer athrawon, gan gredu y byddai hyn yn cael dylanwad cadarnhaol ar recriwtio a chadw. I gyflawni hyn, awgrymodd NEU Cymru ddileu’r trothwy dilyniant a defnyddio graddfa chwe phwynt i ddisodli’r PYC a’r YCU bresennol. Roedd UCAC eisiau gweld unrhyw “rwystr artiffisial sy’n atal athrawon rhag cyrraedd pwynt uchaf y raddfa” yn cael ei ddileu, gan ei fod yn credu bod hyn yn “arwain at anghydraddoldebau yn y gweithlu addysgu, gan gynnwys bwlch cyflog rhywedd [posibl]”. Nid oedd ASCL Cymru yn cefnogi’r symudiad arfaethedig i ystod cyflog unigol, na dileu’r trothwy dilyniant, gan ei bod o’r farn bod yr ystodau hyn yn gweithredu fel “cyfnodau gyrfaol amlwg” gyda phecynnau gwobrwyo wedi’u diffinio’n glir.
- 5.20 Dyfynnodd NASUWT o arolwg CGA a gynhaliwyd yn 2019 a gadarnhaodd, o’r 1,863 o athrawon a gyflawnodd SAC yn 2009, mai dim ond 889 oedd yn addysgu o hyd ddeng mlynedd yn ddiweddarach.⁸¹ Cydnabu nad oedd y data hwn wedi cael ei ddiweddarau, ond credai fod “tystiolaeth arall yn awgrymu bod cyfraddau gadael y proffesiwn am resymau heblaw am ymddeoliad neu farwolaeth mewn gwasanaeth yn parhau i fod yn arwyddocaol ymhlith y grŵp hwn”,⁸² gan bwysleisio “pwysigrwydd allweddol sicrhau bod polisi cyflenwi athrawon sy’n gysylltiedig â chyflog yn

⁸¹ CGA (2019). *Mewnwelediadau Data: Athrawon Ysgol Cofrestredig a dargadwedd yng Nghymru – dadansoddiad olrhain*. <https://www.ewc.wales/site/index.php/en/documents-eng/about/workforce-statistics/leadership-npqh/527-retention-tracking-analysis-2019/file>

⁸² Y Sefydliad Cenedlaethol er Ymchwil i Addysg (2022), *Teacher Labour Market in Wales* https://nfer.ac.uk/media/4znpyzg/teacher_labour_market_in_wales_annual_report_2022.pdf

Pennod 5 – Ymatebion ymgynghori

canolbwyntio ar gadw athrawon sy'n gwasanaethu ar draws yr ystod brofiad gyfan, yn ogystal â recriwtio i'r proffesiwn".

Egwyddorion ar gyfer dyfarniadau cyflog

- 5.21 Roedd rhai ymgynghoreion o'r farn bod ymrwymiad Llywodraeth Cymru i "ddim niwed" wedi cael ei ddirywio. Dyfynnodd ASCL Cymru ganlyniadau'r trafodaethau cyflog yn Lloegr ym mis Medi 2023, a arweiniodd at setliad cyflog uwch i athrawon ac arweinwyr yn Lloegr nag yng Nghymru gan fod Llywodraeth Cymru wedi defnyddio safbwynt tair blynedd wedi'u cydgrynhoi o ddyfarniadau cyflog i wneud ei phenderfyniad wedi hynny. Esboniodd "er bod cyflogau cychwynnol yng Nghymru wedi cael eu cynyddu trwy ddileu pwynt M1, bydd athrawon ar bwyntiau M5 ac M6 wedi dechrau ar bwynt M1 a chamu ymlaen yn flynyddol, felly maen nhw'n debyg i'r un pwyntiau yn Lloegr". Aeth ymlaen i ddweud bod "gwerth M5 ychydig (0.7%) yn fwy na Lloegr yn unig, ac nid "o leiaf 1.75% yn uwch" fel y datganwyd yn nhystiolaeth Llywodraeth Cymru, a bod "y cyflog cychwynnol yng Nghymru, sef £30,742, ychydig yn uwch nag yn Lloegr yn unig." Nododd fod hyn "yn sylweddol is na'r cyflog cychwynnol canolrifol i raddedigion ar gyfer 2023, sef £33,500, a adroddwyd gan High Fliers, a oedd wedi cynyddu 11.7% mewn dwy flynedd, ac y rhagfynegir y bydd yn cynyddu i £34,000 yn 2024."³
- 5.22 Nododd NEU Cymru ac NASUWT Cymru fod cyflogau athrawon yng Nghymru yn sylweddol is nag yn yr Alban.
- 5.23 Nododd NEU Cymru fod "rhaid i CACAC wrthod cael ei gyfyngu gan alwad Llywodraeth Cymru y bydd angen i unrhyw gynnydd ddod o gyllidebau presennol awdurdodau lleol, a sicrhau bod unrhyw gynnydd i fil cyflogau athrawon yng Nghymru yn fforddiadwy, ac nad yw'n rhoi pwysau diangen ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol".
- 5.24 Dywedodd NEU Cymru fod rhaid i drefniadau cyflog ar gyfer arweinwyr fod "yn deg ac ... wedi'u gwreiddio yn amgylchiadau'r ysgol", ac y dylent "adlewyrchu ymagwedd ysgol gyfan" a pheidio â bod "ar wahân i drefniadau cyflog ar gyfer athrawon eraill yn yr ysgol". Galwodd hefyd am egluro'r gwahaniaethau rhwng penaethiaid gweithredol a phenaethiaid yn DCAAY(C), ynghyd â "darpariaethau cenedlaethol clir a gorfodol ar gyfer cyflog penaethiaid gweithredol". Cyfeiriodd UCAC at y cynnydd mewn arweinwyr sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol, a gofynnodd am "ystyriaeth benodol, ychwanegol o fewn yr ystod bresennol, gan ddefnyddio fformiwla addas", fel bod cyflog ac amodau arweinwyr o'r fath yn cael "eu diogelu ar lefel genedlaethol".
- 5.25 Roedd NAHT Cymru o'r farn bod angen pellter clir rhwng yr ystodau cyflog ar gyfer arweinyddiaeth ysgol ac addysgu, ac roedd yn credu bod hyn yn fesur pwysig i helpu i ddiogelu cyflog arweinwyr, i ganiatáu a chynyddu gwahaniaethu o gyflog athrawon, ac i roi lle i ddangos dilyniant. Roedd yn "pryderu'n fawr bod y bwlch rhwng arweinyddiaeth a'r PYC yn parhau i gulhau" a chredai fod diffyg llwybr dilyniant cyflog diffiniol sy'n ystyried y cynnydd mewn cyfrifoldebau. Credai fod angen cynnal graddfa gyflog ar

wahân ar gyfer arweinwyr, ond gydag arweiniad clir i'r holl gyrff perthnasol ar ei gweithredu er mwyn sicrhau cydraddoldeb a chynorthwyo recriwtio a chadw.

- 5.26 Roedd ASCL Cymru yn cytuno ag NAHT Cymru, a dywedodd fod y gwahaniaeth rhwng uchafswm y PYC ac isafswm yr YCGA wedi lleihau a bod “hyn yn atal athrawon rhag dymuno symud i rolau arweinyddiaeth, gan nad yw'r cynnydd mewn cyflog yn adlewyrchu'r cyfrifoldeb ychwanegol yr ymgwymerir ag ef.” Credai y dylid adfer y gwahaniaethau rhwng pob ystod gyflog. Roedd UCAC yn cytuno hefyd, ond rhybuddiodd “rhaid i ni ystyried y sefyllfa mewn ysgolion llai o faint yn hyn o beth a sicrhau bod cyllid yn ddigonol cyn i ni symud ar y mater”.
- 5.27 Dywedodd ASCL Cymru y dylai dyfarniadau cyflog athrawon wneud iawn am y diffyg gweithio hyblyg cymharol, a dadleuodd mai'r diffyg cyfleoedd ar gyfer trefniadau gweithio hyblyg “yw un o'r rhesymau dros y gostyngiad mewn ceisiadau Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon (*sic*).....a pham nad yw addysgu'n ddeniadol.” Datganodd yr undeb hefyd “Mae angen i'r dyfarniad cyflog gael ei rannu fel bod cynnydd yn unol â chwyddiant ... cynnydd sy'n mynd tuag at adfer cyflog ... a chynnydd sy'n addasu am y diffyg gweithio hyblyg mewn addysgu.” Roedd hyn yn faes allweddol i ymgynghoreion eraill hefyd, a gyfeiriodd at ddiffyg cyfleoedd gweithio hyblyg mewn ysgolion, gyda rhai'n adleisio cred ASCL Cymru y dylai lefelau cyflog wneud iawn am hyn.
- 5.28 Datganodd NEU Cymru fod y system bresennol o daliadau CAD a lwfansau ADY “yn anhryloyw ac yn annheg” o ran eu diffyg cysondeb a galwodd am eu disodli â meini prawf sy'n cefnogi cyflog teg am gyfrifoldebau tebyg. Cytunodd UCAC â hyn a gofynnodd i “gamau penodol ... gael eu cyflwyno wrth ddyfarnu CAD” i osgoi'r anghysondebau hyn.
- 5.29 Mynegodd NEU Cymru bryder hefyd ynglŷn ag anghydraddoldeb yn y system, a bod rhaid i athrawon ac arweinwyr “gael eu hamddiffyn rhag rhagfarn ymwybodol neu ddiarwybod mewn penderfyniadau cyflog”, gan gynnwys amwysedd ynghylch gweithio hyblyg. Mynegodd NASUWT Cymru bryderon tebyg ynglŷn ag anghydraddoldebau, gan nodi bod cyflogau cyfartalog yn uwch ar gyfer athrawon gwrywaidd nag athrawon benywaidd yn gyffredinol ac ar raddfeydd pennaeth ac ‘arweinyddiaeth arall’. Nododd fod “data CBGY Llywodraeth Cymru ei hun yn dangos bwlch cyflog rhywedd yn glir mewn ysgolion yng Nghymru yn 2022-2023, sy'n dod yn fwy amlwg mewn swyddi arwain a phennaeth”.

Canllawiau ychwanegol yn Adran 3 DCAAY(C)

Mater ar gyfer argymhelliad: “Ystyried y gofyniad am ganllawiau ychwanegol, yn ogystal â'r rhai a ddarperir ar hyn o bryd yn Adran 3 DCAAY(C).”

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.30 Roedd sylwadau Llywodraeth Cymru ynglŷn â hyn yn cyfeirio'n bennaf at bolisiâu cyflog. Datganodd Llywodraeth Cymru, o dan y DCAAY(C) bresennol, fod rhaid i bob corff perthnasol fabwysiadu polisi yn amlinellu ar ba sail yr oedd yn pennu cyflog athrawon. O fewn y polisi hwnnw, mater i ysgolion unigol oedd ystyried sut byddai newidiadau i'r fframwaith cyflog cenedlaethol yn berthnasol i gyflogau a lwfansau unigol, a sut byddai'r ysgol yn ystyried newidiadau i gyflog ac amodau statudol wrth wneud dyfarniadau cyflog unigol.
- 5.31 Yn ei thystiolaeth ar ganllawiau ychwanegol i'w darparu yn Adran 3 DCAAY(C), nododd Llywodraeth Cymru fod "ymchwil gan Lywodraeth Cymru yn awgrymu nad yw cyflog yn ysgogiad allweddol i athrawon. Dylai fframwaith cyflog ac amodau cenedlaethol ddarparu rhywfaint o hyblygrwydd i gydnabod a gwobrwyo addysgu ac arweinyddiaeth effeithiol, ond dylai hyn fod o fewn system genedlaethol o gyflog ac amodau".
- 5.32 Yn ei sesiwn tystiolaeth lafar, roedd Llywodraeth Cymru o blaid cynnull grŵp gorchwyl a gorffen i ystyried Adran 3.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.33 Cydnabu'r ymgynghoreion fod llawer o newidiadau wedi digwydd yn ystod y degawd diwethaf, yn enwedig ers datganoli cyflog ac amodau yn 2018, ac felly nid yw rhai o'r canllawiau'n adlewyrchu arferion cyfredol mwyach neu maen nhw'n amherthnasol ac nid oes mo'u hangen mwyach.
- 5.34 Nododd ASCL Cymru fod angen i'r derminoleg a ddefnyddir yn adran 3 DCAAY(C) gael ei diweddarau mewn rhai achosion i adlewyrchu'r derminoleg a ddefnyddir yng Nghymru.
- 5.35 Roedd mwyafrif yr ymgynghoreion yn cefnogi cynnig ASCL Cymru i gynnull grŵp gorchwyl a gorffen gyda chylch gwaith i ystyried canllawiau ychwanegol yn rhan o adran 3. Amlygodd ymgynghoreion yr angen am ffordd teirochrog a fyddai'n caniatáu i'r holl randdeiliaid leisio'u barn mewn ffordd deg, a chyfeiriodd at y dull presennol a hen sefydledig o ffordd partneriaeth gymdeithasol ysgolion, neu sefydlu is-grŵp o'r PPF i ymgymryd â'r rôl hon.
- 5.36 Darparodd NASUWT Cymru ddiwygiad llwyr o ganllawiau adran 3 yn ei thystiolaeth. Credai nad oedd angen grŵp gorchwyl a gorffen ac "[nid ydym yn credu] bod oedi pellach i gyhoeddi canllawiau o'r fath ... yn angenrheidiol na bod rheswm da drosto".
- 5.37 Galwodd rhai ymgynghoreion am bolisi cyflog cenedlaethol yn rhan o'r canllawiau diwygiedig. Amlygodd CLILC fod cynnydd wedi'i wneud tuag at bolisi cyflog cenedlaethol enghreifftiol, a ddatblygwyd gan HRD Network Education Group mewn ymgynghoriad â'r undebau llafur.

- 5.38 Dywedodd y rhan fwyaf o ymgynghoreion na ddylai cyflwyno unrhyw ganllawiau ychwanegol ddileu'r hyblygrwydd presennol yn y ddogfen. Yn hytrach, dylai'r canllawiau egluro sut i ddefnyddio'r hyblygrwydd presennol yn briodol ac yn deg.
- 5.39 Nododd NAHT Cymru fod angen i lywodraethwyr ysgolion gael hyfforddiant sylweddol ar gyflog yn benodol, gan gynnwys sut i bennu cyflog arweinwyr, a sut i ddelio â cheisiadau am fwy o gyflog mewn ffordd a fyddai'n sicrhau didueddrwydd a dileu'r ddibyniaeth a osodir ar awdurdodau lleol.

Cydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau ar gyfer Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cydlynwyr ADY)

Mater ar gyfer argymhelliad: “Cydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau priodol ar gyfer rôl statudol y Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cydlynwyr ADY) sydd newydd ei diffinio er mwyn adlewyrchu rolau, cyfrifoldebau, amser gweithio a llwyth gwaith yn deg, gan roi ystyriaeth arbennig i gysondeb a phriodoldeb dyfarniadau.”

- 5.40 Gofynnodd CACAC i'r ymgynghoreion wneud sylwadau ar adroddiad y grŵp gorchwyl a gorffen ar Gydlynwyr ADY, a ddeilliodd o argymhelliad blaenorol. Mae ymatebion ymgynghoreion isod wedi'u trefnu yn ôl argymhellion yr adroddiad hwnnw.

Argymhelliad 1 y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY - Dylai'r Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol gael ei benodi yn rhan o Uwch Dîm Arwain y lleoliad er mwyn cyflawni ei gyfrifoldebau gofynnol yn effeithiol.

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.41 Cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at Ddeddf ADYTA (Cymru) yn ei hymateb. Nododd argymhellion y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY hefyd.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.42 Roedd CLILC o'r farn y byddai canllawiau'n ddefnyddiol ar y diffiniad o'r hyn a olygir gan y cyfeiriad at yr uwch dîm arwain yn y Cod ADY, “yn yr ystyr y dylai'r Cydlynwyr ADY naill ai fod yn rhan o'r uwch dîm arwain neu fod â llinellau cyfathrebu clir i'r uwch dîm arwain”. Gofynnodd p'un a yw hyn yn cyfeirio at y rhai hynny ar yr YCGA neu'r rhai hynny y mae'r ysgol wedi'u dynodi'n uwch dîm arwain, oherwydd byddai hyn yn cynnwys deiliaid swydd CAD mewn rhai ysgolion.
- 5.43 Roedd yr holl ymgynghoreion yn cytuno ag argymhelliad y grŵp gorchwyl a gorffen y dylai Cydlynwyr ADY gael eu penodi yn rhan o'r uwch dîm arwain

Pennod 5 – Ymatebion ymgynghori

mewn lleoliadau addysgol. Nododd ymgynghoreion fod hyn yn hanfodol, gan adlewyrchu natur strategol y rôl a'i chyfrifoldebau statudol.

- 5.44 Yn ogystal, nododd ASCL Cymru fod angen i'r iaith yn DCAAY(C) gael ei newid i adlewyrchu'r rheoliadau ADY, fel ei bod yn unol â'r rheoliadau statudol newydd ar gyfer disgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol.

Argymhelliad 2 y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY - Dylai'r Cydlynwyr ADY Anghenion Dysgu Ychwanegol gael cydnabyddiaeth ariannol yn unol â'i benodiad i Uwch Dîm Rheoli'r lleoliad er mwyn adlewyrchu cyfrifoldebau rheoli'r rôl.

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.45 Cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at argymhelliad y grŵp gorchwyl a gorffen, gan nodi bod y Gweinidog wedi derbyn yr argymhelliad mewn egwyddor a rhannu'r adroddiad gyda CACAC i'w ystyried.
- 5.46 Yn ei thystiolaeth ysgrifenedig, nododd "Bydd yn allweddol i argymhellion ynglŷn â chydabyddiaeth ariannol o'r fath fod yn deg ac yn dryloyw, ac y gellir eu gweithredu'n gyson ar draws ysgolion yng Nghymru. Bydd angen i ystyriaeth fanwl o gyfrifoldebau statudol rôl y Cydlynwyr ADY ochr yn ochr â newidynnau eraill mewn swyddi unigol gael ei nodi'n glir. Bydd angen dynodiad priodol o fewn y graddfeydd cyflog arweinyddiaeth yn berthynol i arweinwyr ysgol eraill hefyd".

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.47 Roedd CLILC o'r farn y dylai Cydlynwyr ADY alinio â'r raddfa arweinyddiaeth neu y dylid dyfarnu graddfa CAD benodol iddynt i adlewyrchu natur statudol a strategol y swydd. Nododd "y dylai'r taliad, o leiaf, fod ar lefel CAD sy'n adlewyrchu lefel cyfrifoldeb ysgol gyfan y rôl. Gellid hefyd ystyried cyflwyno ystod CAD benodol ar gyfer Cydlynwyr ADY yn hytrach na chymhwyso CAD 1 neu 2".
- 5.48 Cytunodd CLILC y byddai alinio cyflog a lefel cyfrifoldeb Cydlynwyr ADY yn fuddiol, ond mynegodd bryderon "y gallai gweithredu hyn yn genedlaethol achosi heriau i ysgolion llai o faint na allant fforddio dirprwy bennaeth neu ddeiliaid swydd CAD eraill, o bosibl. Y farn gyffredinol yw efallai na fydd ymagwedd 'un ateb i bawb' yn addas i bob lleoliad."
- 5.49 Mynegodd CLILC bryder ynglŷn â'r effaith ar "gyflog canolog ar gyfer staff ADY, gyda gwahaniaethau rhwng cyflogau staff ysgolion a staff canolog yn atal recriwtio ymarferwyr profiadol i gefnogi'r sector ADY, o bosibl. Cefnogir yr argymhelliad hwn yn gyffredinol, gyda galwad am ddigon o gyllid a gwerthuso swyddi i sicrhau cysondeb ar draws ysgolion".
- 5.50 Roedd ymgynghoreion eraill yn cytuno y dylai'r Cydlynwyr ADY gael cydnabyddiaeth ariannol ar yr YCGA.

- 5.51 Roedd UCAC yn llwyr gefnogi egwyddor cyflog ar yr YCGA, ond nododd fod rhaid ystyried y sefyllfa mewn ysgolion bach a hefyd bod penaethiaid yn aml yn ymgymryd â rôl y Cydlynnydd ADY mewn ysgolion bach, gan gyfeirio hefyd at Gydlynwyr ADY yn cefnogi clystyrau o ysgolion. Adleisiwyd y sefyllfa hon gan ASCL Cymru yn ei thystiolaeth ategol. Datganodd UCAC os bydd pennaeth yn ymgymryd â rôl Cydlynnydd ADY, “mae’n rhaid bod canllawiau clir [yn DCAAY(C)] ynglŷn â graddfeydd cyflog mewn sefyllfaoedd o’r fath.”
- 5.52 Galwodd ASCL Cymru am ddiwygiadau i DCAAY(C) i alluogi ysgolion i gydnabod y rhai hynny sy’n gweithio mewn rolau Cydlynnydd ADY a rhoi cydnabyddiaeth ariannol briodol iddynt. Nododd fod “rhaid i Lywodraeth Cymru ddarparu buddsoddiad sylweddol i gyd-fynd â hyn fel bod ysgolion yn gallu fforddio’r costau parhaus sy’n gysylltiedig ag ef”.
- 5.53 Roedd NAHT yn pryderu petai cydnabyddiaeth ariannol yn cael ei phennu’n lleol, a chan ddefnyddio CADau ar lefel system ysgol, y byddai ysgolion yn cael eu rheoli gan eu hamgylchiadau cyllido personol eu hunain bob amser yn hytrach na thalu’r “gyfradd safonol” ar gyfer y swydd. Nododd “i rai ysgolion, bydd y rôl hon yn arwyddocaol am amrywiaeth o resymau – niferoedd disgyblion cyffredinol, pa mor addas i’r diben yr oedd y cymorth AAA yn flaenorol, faint o ddisgyblion sydd ag ADY dynodedig, faint y mae arnynt angen asesiadau ac ati. Mae’n bosibl y bydd gan ysgol gymharol fach nifer sylweddol o ddisgyblion ag ADY, ond nid felly rhai ysgolion mwy o faint. Mae’n rhaid bod dull ar waith sy’n ystyried y newidynnau hynny wrth bennu strwythur cyflog”.

Argymhelliad 3 y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY - Dylid cynnig pecyn Dysgu Proffesiynol i’r Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol sy’n briodol i’w rôl, ei brofiad a’i anghenion, a dylid dyrannu amser digyswllt iddo i ymgymryd ag ef.

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.54 Nododd Llywodraeth Cymru “Mae Rheoliadau a wnaed o dan adran 60 y Ddeddf ADY yn gosod dyletswydd statudol ar Gyrrff Llywodraethu i sicrhau bod gan Gydlynwyr ADY gymwysterau rhagnodedig neu brofiad rhagnodedig. Mae’r Rheoliadau, a ddaeth i rym ar 4 Ionawr 2021, hefyd yn rhagnodi swyddogaethau Cydlynwyr ADY o ran darparu ar gyfer disgyblion neu fyfyrwyr ag ADY.”

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.55 Dywedodd CLILC fod “galwad am ddisgwyliad ar lefel genedlaethol i Gydlynwyr ADY gael cynnig rhaglen datblygiad proffesiynol gynhwysfawr, gan gynnwys rhwymedigaeth statudol i gyflawni cymhwyster cenedlaethol dynodedig o fewn amserlen benodol”. Credai ei bod yn “hanfodol i Gydlynnydd ADY sicrhau bod yr holl staff yn cael dysgu proffesiynol ar ADY, ac y dylai lefel briodol o ddysgu proffesiynol fod ar gael iddynt hwythau, sy’n cyd-fynd â’r Llwybr Dysgu Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer ADY i sicrhau cymhwysedd yn y rôl”.

Pennod 5 – Ymatebion ymgynghori

- 5.56 Dywedodd ASCL Cymru “Mae cyd-destun pob ysgol yn wahanol a bydd Cydlynwyr ADY yn gweithredu gydag ymreolaeth a dylanwad yn eu lleoliadau ac mewn partneriaeth â gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol proffesiynol arbenigol. Mae'r rôl statudol hon yn gofyn am ddatblygiad proffesiynol parhaus.”

Argymhelliad 4 y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY - Dylid ystyried amlygu lefel sy'n adlewyrchu'r rôl a ddynodwyd i'r Cydlynwyr ADY. Dylai hyn fod ar lefel Uwch Reoli yn y lleoliad a dylai ddenu cydnabyddiaeth ariannol sy'n gymesur â'r rôl.

- 5.57 Ymdriniwyd ag adborth ymgynghoreion ar yr argymhelliad hwn yn yr adrannau blaenorol.

Dyrannu amser digyswllt

- 5.58 Nodwn fod adroddiad y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY ac ymgynghoreion yn cynghori bod angen gwneud mwy o ymchwil i amlygu faint o amser digyswllt sy'n ofynnol i gyflawni rôl y Cydlynwyr ADY yn effeithiol. Ceisiwyd safbwyntiau ymgynghoreion ynglŷn â dyrannu amser digyswllt ar gyfer Cydlynwyr ADY.
- 5.59 Nododd ASCL Cymru y bydd gofynion amser digyswllt yn amrywio'n fawr o un ysgol i'r llall ac argymhellodd fod canllaw ymchwil yn cael ei gomisiynu “sy'n adlewyrchu tystiolaeth o arferion cyfredol ac yn amlinellu graddfeydd ar gyfer amser digyswllt sy'n ofynnol mewn ysgolion o wahanol faint”.
- 5.60 Nododd NAHT Cymru fod traean (34%) o arweinyddion yng Nghymru wedi adrodd eu bod yn cyflawni cyfrifoldebau Cydlynwyr ADY yn ystod eu hamser a neilltuwyd i arweinyddiaeth. O'r penaethiaid hynny a ddywedodd eu bod yn Gydlynwyr ADY ar gyfer eu hysgol, adroddodd 40% ar gyfartaledd eu bod yn defnyddio eu hamser a neilltuwyd i arweinyddiaeth ar gyfer cyfrifoldebau eraill, “Nid yw'n syndod, efallai, bod 69% wedi dweud bod y rhain yn gysylltiedig â chyfrifoldebau Cydlynwyr ADY.” Nododd “hyd yn oed pan nad yw penaethiaid yn Gydlynwyr ADY ar gyfer eu hysgol, mae 30% o benaethiaid NAHT Cymru sydd â Chydlynwyr ADY ar wahân yn eu hysgol yn adrodd eu bod yn defnyddio eu hamser a neilltuwyd i arweinyddiaeth i gyflawni cyfrifoldebau Cydlynwyr ADY”.
- 5.61 Nododd NAHT Cymru mai dim ond un o bob tri (30%) o arweinyddion a adroddodd fod gan y Cydlynwyr ADY yn eu hysgol ddigon o amser i gyflawni ei chyfrifoldebau Cydlynwyr ADY, a datganodd mwy na dwy ran o dair (67%) nad oes ganddynt ddigon o amser i wneud hynny. Roedd y rhesymau allweddol dros hyn yn cynnwys lefel y gwaith papur a dim digon o amser digyswllt i reoli'r llwyth gwaith hwnnw. Nododd hefyd, er mwyn datblygu system decach, fod rhaid ymchwilio ymhellach i osod llinell sylfaen ar gyfer amser digyswllt i Gydlynwyr ADY “nad yw'n cael ei bennu gan gyllid. Dylid cynnal asesiad o'r effaith ar y llwyth gwaith mewn perthynas â Chynlluniau

Datblygu Unigol i sicrhau bod amser Cydlynnydd ADY yn cael ei ddefnyddio i'r eithaf i gefnogi dysgwyr”.

- 5.62 Roedd NASUWT Cymru o'r farn bod y Ddeddf ADYTA yn “creu beichiau llwyth gwaith enfawr i Gydlynwyr ADY ac athrawon”, a bod rhaid darparu digon o amser i Gydlynwyr ADY er mwyn iddynt gyflawni eu dyletswyddau'n briodol, “yn enwedig o ystyried yr adroddiadau helaeth am ddiffyg cymorth a chyfleoedd hyfforddi a ddarperir gan lawer o awdurdodau lleol”.
- 5.63 Nododd NEU Cymru fod “y llwyth gwaith wedi cynyddu'n sylweddol yn sgil gweithredu'r Ddeddf ADYTA”. Nid oedd yn derbyn naratif Llywodraeth Cymru mai “mater o symud rhwng y ddwy system yn unig yw hyn – er bod hynny'n sicr wedi gwaethygu'r goblygiadau llwyth gwaith i Gydlynwyr ADY”. Mae hyn oherwydd bod “y Ddeddf ADYTA yn trosglwyddo llwyth gwaith sylweddol o awdurdodau lleol i Gydlynwyr ADY, a'r gweithlu ysgolion yn ehangach. Mae'r ffaith bod gan y Cydlynnydd ADY ddyletswydd i benderfynu a oes gan blentyn angen dysgu ychwanegol, a beth ddylai'r ddarpariaeth dysgu ychwanegol fod ar ei gyfer, ni waeth am fewnbwn [neu ddiffyg mewbwn] gan wasanaethau eraill, yn sbarduno llwyth gwaith sylweddol, a bydd hynny'n parhau.”

Tasgau gweinyddol a chlercyddol

Mater ar gyfer argymhelliaid: “P'un a ddylid ychwanegu unrhyw dasgau eraill at y rhestr o dasgau gweinyddol a chlercyddol yn Atodiad 3 adran 2 DCAAY(C), gan gynnwys unrhyw ofyniad i gynnwys cyfeiriad penodol at arweinwyr ysgolion, o bosibl”.

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.64 Ailadroddodd Llywodraeth Cymru y canllawiau yn y DCAAY(C) gyfredol, sef “Ni ddylai fod yn ofynnol i athro gymryd rhan yn rheolaidd mewn tasgau gweinyddol, clerigol a threfniadol nad ydynt yn galw am arfer sgiliau a barn broffesiynol athro” a chadarnhaodd “dylai'r rhestr sydd ar gael yn Atodiad 3 DCAAY(C) ddarparu tasgau perthnasol fel enghreifftiau i amlygu'r ddarpariaeth hon”. Credai y dylai'r rhestr o dasgau gweinyddol yn Atodiad 3 DCAAY(C) ddarparu tasgau perthnasol addas fel enghreifftiau i amlygu'r ddarpariaeth hon.
- 5.65 Nododd “na ddylai [contractau penaethiaid] gynnwys dyletswydd i gyflawni tasgau o'r math hwn”, ac y dylai'r gwaith hwn gael ei wneud gan aelodau o staff cymorth yr ysgol yn lle hynny. Ychwanegodd “na ddylai fod yn ofynnol i benaethiaid cynorthwyol a dirprwy benaethiaid wneud gweithgareddau o'r fath yn rheolaidd”.
- 5.66 Awgrymodd fod paragraff 46.1 DCAAY(C) yn cael ei ddiweddarau i gymhwyso'r un hawliau trosfwaol i benaethiaid cynorthwyol, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid ag athrawon, fel yr amlinellir ym mharagraff 51:

Pennod 5 – Ymatebion ymgynghori

“oni ddarperir yn benodol ar eu cyfer yn eu contract cyflogaeth neu yn rhywle arall yn y DCAAY(C), bydd gan bennaethiaid cynorthwyol, dirprwy bennaethiaid a phennaethiaid yr un hawliau ag a roddir ym mharagraff 51”.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.67 Galwodd rhai ymgynghoreion am grŵp gorchwyl a gorffen i gytuno ar y rhestr o dasgau clericyddol a gweinyddol, tra awgrymodd eraill sut y gellid ei diweddarau a'i chymhwyso i arweinwyr. Datganodd CLILC “dylai'r tasgau gweinyddol gael eu diweddarau gyda mewnbwn gan ymarferwyr, yn enwedig yn ymwneud â thasgau cysylltiedig ag ADY fel datblygu Cynllun Datblygu Unigol a chyfathrebu â theuluoedd”.
- 5.68 Galwodd ASCL Cymru am fireinio'r rhestr o dasgau ymhellach i “adlewyrchu'r arferion gwaith cyfredol mewn ysgolion yn well”, a datganodd y dylai'r rhestr hon o dasgau gael ei chefnogi trwy gynnwys diffiniad o dasgau gweinyddol a chlericyddol cyn cynnig rhestr ddangosol o dasgau o'r fath. Gofynnodd hefyd i baragraff 51.8 DCAAY(C) yn ymwneud â gweinyddiaeth ac arholiadau allanol gael ei ddiwygio i fod yn gymwys i athrawon ac arweinwyr. Fodd bynnag, teimlai na fyddai rhestr o dasgau dangosol ar gyfer arweinwyr yn ddefnyddiol, “o ganlyniad i'r amrywiaeth eang o rolau a chyd-destunau”.
- 5.69 Nododd ASCL Cymru fod rhaid i'r canlynol fod yn brofion allweddol ar gyfer unrhyw dasg weinyddol neu glericyddol:
- A oes angen ei gwneud o gwbl?
 - A yw'r dasg o natur weinyddol neu glericyddol?
 - A yw'n gofyn am arfer sgiliau proffesiynol neu farn broffesiynol athro neu arweinydd?
- 5.70 Credai pan benderfynir bod tasg yn angenrheidiol, ond atebir ‘nac ydyw’ i bwynt c, ni ddylai'r athro neu'r arweinydd gyflawni'r dasg.
- 5.71 Er mwyn rhoi enghraifft o dasg weinyddol ddiangen, cyfeiriodd UCAC at ddeddfwriaeth newydd yn ymwneud ag ailgylchu sy'n gofyn i'r pennaeth ddod o hyd i ddarparwr cystadleuol, sy'n cymryd llawer iawn o amser.
- 5.72 Awgrymodd ASCL Cymru fod geiriad o'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (DCAAY) yn cael ei ychwanegu at Atodiad 3 Adran 2.
- 5.73 Roedd UCAC yn pryderu am gywirdeb ieithyddol y fersiwn Gymraeg ac awgrymodd newidiadau.
- 5.74 Awgrymodd NASUWT Cymru fod adferiad diweddar y rhestr hon o dasgau gweinyddol a chlericyddol yn gynamserol ac nad yw'n caniatáu digon o amser, sy'n golygu ei bod yn rhy gynnar i amlygu materion neu ychwanegiadau. Fodd bynnag, amlygodd ambell wahaniaeth rhwng paragraffau. Byddai'n disgwyl i'r rhan fwyaf o gynnwys Atodiad 3 Adran 2 fod

yn berthnasol i staff arwain. Roedd UCAC yn cytuno â'r farn hon. Darparodd NASUWT Cymru gopi o restr Lloegr wedi'i diweddarau i gyfeirio ati hefyd.

- 5.75 Dywedodd NAHT Cymru "nid ydym o blaid gosod unrhyw feichiau na chyfrifoldebau ychwanegol diangen [heb eu hariannu] ar arweinwyr ysgolion" a gofynnodd am "ddisgrifiad o ddisgwyliadau, gan ddisgrifio rhai o'r tasgau na ddisgwylir i arweinwyr ysgolion eu gwneud".

Amodau gwasanaeth arweinwyr

Mater ar gyfer argymhelliad: "Amodau gwasanaeth arweinwyr, yn enwedig ystyried cyflwyno oriau gwaith gwarantiedig (neu gyfyngiadau arnynt) yn ogystal â chynnwys hawl warchoddedig i wyliau a phenwythnosau ar gyfer arweinwyr yn DCAAY(C)".

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.76 Nododd Llywodraeth Cymru fod darpariaethau Rheoliadau Amser Gwaith (1998) yn berthnasol i bob aelod o staff. Mae adrannau 50 a 51 DCAAY(C) yn darparu ar gyfer oriau gwaith, hawl i wyliau a phenwythnosau ar gyfer athrawon, ac ni ddylai terfynau o'r fath gael eu cyfyngu. Nododd Llywodraeth Cymru y gellid cyflawni mwy o eglurder trwy ddiwygio paragraff 46.2 DCAAY(C) i gynnwys yr un darpariaethau i benaethiaid ag sy'n bodoli ar gyfer athrawon ym mharagraff 51.1.
- 5.77 Cyfeiriodd at bryderon a fynegwyd gan ymgynghoreion ynglŷn â llwythi gwaith gormodol a nododd fod Siarter Llwyth Gwaith yn cael ei datblygu.
- 5.78 Roedd Llywodraeth Cymru o'r farn y gallai codeiddio'r adegau pryd na ellid cysylltu ag arweinwyr ysgolion fel arfer arwain at ganlyniadau anfwriadol. Fodd bynnag, teimlai fod absenoldeb nifer ddatganedig o ddiwrnodau gwaith bob blwyddyn ar gyfer arweinwyr, fel sy'n bodoli ar gyfer athrawon, yn teimlo fel bwlch.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.79 Roedd yr ymgynghoreion yn cytuno bod y pwysau llwyth gwaith ar arweinwyr ysgolion, sy'n uchel ac yn cynyddu, yn achos pryder, a chyfeiriodd NEU Cymru at "argyfwng llwyth gwaith mewn ysgolion". Yn eu cyflwyniadau ysgrifenedig, nododd ymgynghoreion fod hyn yn cael ei achosi gan sawl ffactor, gan gynnwys lefelau uchel o fiwrocratiaeth, pwysau cyllidebol sy'n arwain at lai o staff, mentrau Llywodraeth Cymru a llywodraeth leol, absenoldeb staff, atebolrwydd a mesurau arolygu, gweithgareddau gyda dysgwyr nad ydynt yn ymwneud ag addysgu, a chyswllt â rhieni/gofalwyr. Dywedodd NAHT Cymru fod "arweinwyr ... wedi cyrraedd pen eu tennyn" a chredai "dylai penaethiaid gael llwyth gwaith y gellir ei gwblhau o fewn wythnos 35 awr".
- 5.80 Cyfeiriodd ASCL Cymru at arolwg cenedlaethol diweddaraf CGA o'r gweithlu addysg, sy'n dangos bod arweinwyr ysgolion yn gweithio 54 awr yr wythnos

Pennod 5 – Ymatebion ymgynghori

ar gyfartaledd, a bod 64.2% o'r rhai a arolygwyd yn teimlo nad oeddent yn gallu rheoli eu llwyth gwaith o fewn yr oriau gwaith cytunedig. Dangosodd arolwg NAHT Cymru o'i haelodau ledled Cymru ym mis Chwefror 2024 ffigur cyfartalog tebyg o ran gweithio 58 awr yr wythnos ar gyfer dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol, yn ogystal â chwe awr ar y penwythnos ar gyfartaledd, ond nododd yr undeb fod penaethiaid yn adrodd 64 awr yr wythnos ar gyfartaledd a 17 diwrnod yn ystod gwyliau'r haf. Yn yr un arolwg, dywedodd 69% o arweinwyr yng Nghymru eu bod yn llai bodlon ar eu rolau na 12 mis ynghynt, a dywedodd 40% eu bod yn llawer llai bodlon. Dangosodd arolwg NASUWT Cymru o'i haelodau, sef 'Y Cwestiwn Mawr', fod arweinwyr ledled ysgolion yng Nghymru yn gweithio mwy na 45 awr yr wythnos ar gyfartaledd, gan gynnwys 14 awr y tu allan i'r diwrnod ysgol ar gyfartaledd. Cyfeiriodd llawer o ymgynghoreion hefyd at sawl achos o arweinwyr ysgolion yn cael eu galw i safle'r ysgol i ddelio â larymau tân yr ysgol yn y nos, neu orfod bod yn bresennol tra bod gwaith adeiladu'n cael ei wneud yn ystod y gwyliau.

- 5.81 Nododd UCAC fod gan y rhan fwyaf o wledydd yr OECD oriau gwaith statudol dynodedig ar gyfer penaethiaid yn ogystal ag athrawon, gan amlygu bod yr oriau gwaith statudol cyfartalog ar gyfer penaethiaid yn amrywio o 1,656 mewn lleoliadau cyn-gynradd i 1,627 mewn lleoliadau uwchradd.⁸³ Amlygodd ASCL Cymru fod diwrnodau gwaith cyfartalog yr OECD ar gyfer arweinwyr yn 2021 rhwng 211 a 214 o ddiwrnodau a bod wythnosau gwaith rhwng 43 a 44.
- 5.82 Mynegodd UCAC bryder "bod arweinwyr ysgolion yn debygol o fod wedi'u heithrio o'r gofyniad i gael llai na 48 o oriau gwaith yr wythnos ar gyfartaledd (Rheoliadau Amser Gwaith 1988) o ganlyniad i'r cymal eithrio: efallai y bydd rhaid i chi weithio mwy na 48 awr yr wythnos ar gyfartaledd os ydych yn gwneud swydd lle nad yw amser gweithio'n cael ei fesur ac rydych chi'n rheoli, er enghraifft os ydych yn rheolwr gweithredol sydd â rheolaeth dros eich penderfyniad".
- 5.83 Nododd ymgynghoreion fod llwyth gwaith gormodol yn cael effaith sylweddol ar les, cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a dysgu proffesiynol. Dangosodd arolwg NASUWT Cymru, 'Y Cwestiwn Mawr', fod dros 83% o benaethiaid yn credu bod eu swydd wedi cael effaith niweidiol ar eu hiechyd meddwl yn ystod y 12 mis diwethaf. Wrth ymateb i arolwg NAHT Cymru ym mis Chwefror 2024, dywedodd 85% o arweinwyr ysgolion yng Nghymru eu bod yn pryderu am effaith y rôl ar eu lles.
- 5.84 Nododd y rhan fwyaf o ymgynghoreion hefyd fod y llwyth gwaith sy'n gysylltiedig ag arweinyddiaeth ysgol yn cael effaith ar recriwtio a chadw. Dim ond 23% o arweinwyr ysgolion yn arolwg NAHT Cymru ym mis Chwefror 2024 a ddywedodd y byddent yn debygol o argymhell arweinyddiaeth ysgol fel nod gyrfaol. Cyfeiriodd NAHT Cymru hefyd at ymchwil y Sefydliad Polisi Addysg (EPI) o 2022 a ddangosodd y bu nifer ddigonol o ymgeiswyr ar gyfer rolau pennaeth yng Nghymru mewn pedair yn unig o'r 15 mlynedd diwethaf.

⁸³ Dyma'r categorïau cyfnodau a ddefnyddiwyd yn adroddiad Education at a Glance 2021 yr OECD.

Yn arolwg NAHT Cymru ym mis Chwefror 2024, nododd llai na hanner y dirprwy benaethiaid a'r penaethiaid cynorthwyol presennol yng Nghymru eu bod yn anelu at fod yn bennaeth a thu hwnt yn y dyfodol. Pan ofynnwyd iddynt ynghylch rhwystrau rhag camu ymlaen, cyfeiriodd 85% at bryderon ynglŷn ag effaith rôl y pennaeth ar les personol.

- 5.85 Dywedodd NASUWT Cymru fod 70% o'r arweinwyr a ymatebodd i'w harolwg 'Y Cwestiwn Mawr' wedi ystyried gadael addysgu yn ystod y 12 mis diwethaf, a nododd ASCL Cymru eu bod yn gweld amharodrwydd i symud i rolau arwain. Amlygodd ASCL Cymru hefyd fod Briff Polisi CGA yn 2020 wedi dangos "rhwystr yn y system o ran arweinyddiaeth ganol": dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol nad oeddent eisiau symud ymlaen i swyddi pennaeth a oedd yn rhwystro'r llwybr tuag at swyddi pennaeth i bobl eraill y tu ôl iddynt, gan greu problem gyflenwi systemig. Gwnaeth NAHT Cymru sylw tebyg.
- 5.86 Roedd yr Eglwys yng Nghymru yn cefnogi symud oddi wrth ddiwylliant lle y gallai pennaeth ysgol, yn arbennig, ac uwch arweinwyr eraill fod ar alwad 365 o ddiwrnodau'r flwyddyn.
- 5.87 Roedd yr holl ymgynghoreion yn cytuno bod angen gweithredu i fynd i'r afael â llwyth gwaith gormodol arweinwyr ysgolion.
- 5.88 Fodd bynnag, cytunwyd yn gyffredinol hefyd y dylai camau gweithredu eraill fynd law yn llaw â lleihau'r llwyth gwaith. Nododd sawl ymgynghorai fod cymalau DCAAY(C) ynglŷn ag arweinwyr ysgolion yn rhoi rhwydd hynt o ran oriau gwaith arweinwyr ysgolion, a chyfeiriodd ASCL Cymru at y "disgwyliadau penagored" yn y ddeddfwriaeth. Dywedodd ASCL Cymru yn y sesiynau tystiolaeth lafar "gan nad oes taliad goramser nac Amser i Ffwrdd yn Gyfnewid (TOIL) ar gyfer athrawon nac arweinwyr ysgolion, nid oes cymhelliad i gyflogwyr ystyried anghenraid gwaith na chymhwyso cost benodol i amser athrawon neu arweinwyr ysgolion." Dywedodd UCAC ei fod yn credu bod y cymal eithrio i'r gyfarwyddeb amser gwaith yn golygu bod arweinwyr ysgolion yn annhebygol o ddod o fewn y gofyniad ar gyfer uchafswm o 48 o oriau gwaith yr wythnos. Credwyd yn gryf ac yn gyffredinol bod rhaid i natur benagored amodiadau presennol ynglŷn ag amser gweithio arweinwyr ysgolion dderbyn sylw fel mater ar wahân ochr yn ochr â'r llwyth gwaith.
- 5.89 Roedd yr ymgynghoreion yn cytuno bod angen i fater oriau gwaith gormodol ymhlith arweinwyr ysgolion dderbyn sylw trwy amser ffurfiol wedi'i neilltuo ar gyfer gorffwys ac adfer, ond nid oedd cytundeb barn ynglŷn ag union ffurf hyn.
- 5.90 Roedd safbwyntiau'r ymgynghoreion ar amser wedi'i neilltuo yn cynnwys yr awgrymiadau canlynol: dim disgwyliad i arweinwyr fod ar gael rhwng 6pm ac 8am nac ar y penwythnos heblaw mewn argyfyngau tymor byr, seibiant pedair wythnos wedi'i neilltuo yn ystod yr haf, yn ogystal â phythefnos ar adeg y Nadolig a'r Pasg, wythnos 35 awr, yr 'hawl i ddatgysylltu' a

Pennod 5 – Ymatebion ymgynghori

gyflwynwyd mewn rhai gwledydd fel enghraifft o arfer da, a “model cefnogol a chynaliadwy” yn debyg i'r system yn yr Alban.

- 5.91 Roedd CLILC yn cefnogi amser gwyliau wedi'i neilltuo ar gyfer arweinwyr, ond nododd bwysigrwydd sicrhau'r cymorth ariannol angenrheidiol ar gyfer hyn, a “disgwyliadau realistig”. Yn ystod yr adegau hyn, gwnaethant bwysleisio'r angen am gyswllt enwebedig i gyflenwi.

Amodau gwasanaeth athrawon

Mater ar gyfer argymhelliad: “Amodau gwasanaeth athrawon, yn enwedig adolygu oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt) yn ogystal â diwygio hawl warchoddedig i wyliau a phenwythnosau yn DCAAY(C).”

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.92 Nododd Llywodraeth Cymru fod darpariaethau Rheoliadau Amser Gwaith (1998) yn berthnasol i bob aelod o staff. Mae adrannau 50 a 51 DCAAY(C) yn darparu ar gyfer oriau gwaith, hawl i wyliau a phenwythnosau ar gyfer athrawon, ac “ni ddylai cyfyngiadau o'r fath gael eu cyfyngu”.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.93 Nododd CLILC fod DCAAY(C) eisoes yn cynnwys gwybodaeth benodol am nifer y diwrnodau y flwyddyn a nifer yr oriau y flwyddyn y gellir disgwyl i athro weithio, ac awgrymodd y dylid canolbwyntio ar fynd i'r afael â materion llwyth gwaith. Cyfeiriodd ASCL Cymru at baragraff 50.7 DCAAY(C), gan gynnig y byddai ei ddiwygio'n egluro bod rhaid i'r oriau rhesymol beidio â bod yn ormodol a bod rhaid i athrawon allu cyflawni cydbwysedd derbyniol rhwng bywyd a gwaith o hyd yn ystod y tymor a chyfnodau pan fo'r ysgol ar gau. Cyfeiriodd ymhellach at baragraff 50.10 DCAAY(C), gan gynnig ei fod yn cael ei adolygu a'i ddiwygio i sicrhau nad yw athrawon rhan-amser yn cael eu rhoi dan anfantais trwy orfod dychwelyd i'r gwaith sawl awr yn ddiweddarach ar gyfer digwyddiad ar ôl amser cyfeiriedig yr ysgol, neu fel arall.
- 5.94 Roedd NAHT Cymru yn credu y dylai'r egwyddorion trosfwaol ynglŷn ag amser gweithio gael eu hamlinellu mewn cytundeb amser gweithio sy'n datgan:
- Dylai fod modd i waith unigol a chyfunol athrawon gael ei wneud o fewn wythnos waith 35 awr.
 - Bod llwyth gwaith rhesymol yn cael ei sicrhau a'i gynnal ar gyfer athrawon.
 - Bod cyfran mor uchel â phosibl o amser athro yn cael ei chanolbwyntio ar dasgau craidd dysgu ac addysgu.

- Bod gwaith datblygu hanfodol yn cael ei wneud ar gyflymder y gellir ymdopi ag ef, wedi'i danategu gan ddarparu adnoddau priodol, gan gynnwys staffio ac amser a amlygwyd.
- 5.95 Gwnaeth sylwadau hefyd ar staff addysgu rhan-amser, gan nodi y dylai staff rhan-amser allu cyflawni eu horiau cytundebol a mynychu eu nifer ofynnol o ddiwrnodau mewn gwasanaeth pro-rata.
- 5.96 Roedd UCAC o'r farn y byddai sicrhau uchafswm oriau gwaith trwy gytundeb ac yn ysbryd partneriaeth gymdeithasol yn fuddiol i athrawon ac ysgolion fel ei gilydd. Cyfeiriodd at yr arfer yn yr Alban (y "Cytundeb Amser Gweithio") a'r canllawiau yn Atodiad 2.7 Llawlyfr Pwyllgor Negodi'r Alban ar gyfer Athrawon (SNCT).⁸⁴
- 5.97 Ym marn UCAC, mae asesu'r llwyth gwaith yn unig yn annigonol ynddo'i hun. Mae'n rhaid i'r llwyth gwaith dderbyn sylw trwy ddod i gytundeb ar oriau gwaith gwarantedig ac yna gweithredu cynllun clir. Credai na ddylid gofyn i athrawon weithio yn ystod gwyliau a phenwythnosau. "Fodd bynnag, rydym yn llwyr ymwybodol bod gofynion yn codi o bryd i'w gilydd, e.e. cyrsiau allgyrsiol neu ymarfer ar gyfer Eisteddfodau. Derbyniwn fod hyn wedi cael ei wneud trwy gytundeb yn y mwyafrif helaeth o achosion, ond trwy fabwysiadu model fel yr amlinellwyd ... gellid sicrhau bod gweithredoedd o'r fath yn cyfrif tuag at oriau cydweithio/cynllunio."
- 5.98 Canolbwyntiodd NEU Cymru ar ystyried llwyth gwaith athrawon, yn enwedig yn ymwneud â'r cwricwlwm a chymwysterau newydd, galwad am gynyddu amser CPA, a chalendr amser cyfeiriedig ar ddechrau'r flwyddyn.

Cylch cyflog blynyddol

- 5.99 Yn ei lythyr cylch gwaith ar gyfer blwyddyn pump, tynnodd Gweinidog y Gymraeg ac Addysg sylw CACAC at fater a godwyd ynglŷn ag amseriad yr adolygiad blynyddol o gyflogau.
- 5.100 Dywedodd y Gweinidog fod y cylch blynyddol yn adlewyrchu'r flwyddyn academaidd ar hyn o bryd ac y byddai'n gwerthfawrogi safbwyntiau ar newid yr ymagwedd hon i gyd-fynd â'r flwyddyn ariannol, gan sicrhau nad yw'n achosi niwed i gyflogau arweinwyr ac athrawon ysgolion o ganlyniad.
- 5.101 Er nad yw'n fater ar gyfer argymhelliad yn fanwl gywir, aeth CACAC ati i ystyried y mater hwn yn yr un modd trwy geisio safbwyntiau ymgynghoreion.

⁸⁴ SCNT (2014), *Appendix 2.7 Code of practice on working time arrangements for teachers*
https://www.snct.org.uk/wiki/index.php?title=Appendix_2.7

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.102 Nododd Llywodraeth Cymru fod yr amseriadau presennol yn golygu nad yw'r blynyddoedd academaidd ac ariannol cyd-fynd â'i gilydd, gyda dyfarniadau cyflog yn cael eu cytuno ar ôl i gyllidebau gael eu gosod. Byddai ailalinio hyn, gan ddechrau'r broses flynyddol yn gynharach trwy gyhoeddi dyfarniad cyflog yn gynnar yn y flwyddyn galendr ond ei weithredu ym mis Medi, yn hwyluso blaengynllunio ariannol mwy cywir.
- 5.103 Nododd y byddai hyn hefyd yn rhoi tymor llawn i ysgolion gynllunio ac yn galluogi awdurdodau lleol i fynd i'r afael â'r angen sy'n ofynnol. Byddai proses ddiwygiedig o'r fath yn caniatáu i ddyfarniadau cyflog fod yn gymwys o'r flwyddyn academaidd ddilynol ym mis Medi o hyd, gan sicrhau na fyddai effaith negyddol ar ddyfarniadau cyflog unigol.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.104 Roedd y rhan fwyaf o'r ymgynghoreion yn cefnogi addasu'r broses adolygu cyflogau i gyd-fynd â'r flwyddyn ariannol.
- 5.105 Roedd CLILC yn ffafrio'r cynnig a nododd y dylai'r cylch gael ei addasu er mwyn iddo hwyluso cynllunio ariannol effeithiol gan awdurdodau lleol, sy'n ariannu cyllidebau ysgolion, a phrosesau gosod cyllidebau gan awdurdodau lleol ac ysgolion.
- 5.106 Yn ei thystiolaeth lafar, nododd CLILC hefyd fod cyllid ysgolion yn ddarostyngedig i ddeddfwriaeth a phrosesau rheoleiddiol y byddai angen eu hystyried yn ofalus pe byddai newidiadau'n cael eu gwneud i'r broses flynyddol o adolygu cyflogau.
- 5.107 Roedd y rhan fwyaf o'r ymgynghoreion yn cytuno y dylai'r dyfarniad cyflog ddod i rym ar 1 Medi o hyd, a chyfeiriodd ASCL Cymru at ddechrau contractau mwyafrif yr arweinwyr a'r athrawon a dilyniant cynyddrannol fel ffactorau sylweddol o blaid hyn.
- 5.108 Nododd UCAC nad oedd yn gwrthwynebu newid amseriad yr adolygiad blynyddol o gyflogau a'i gysylltu â'r flwyddyn ariannol, "ar yr amod y gellid ei wneud mewn ffordd syml, gydlynol".
- 5.109 Cydnabu NEU Cymru er nad yw'r trefniadau presennol yn cyd-fynd â'i gilydd, y dylai unrhyw newidiadau a ystyrir i'r broses adolygu cyflogau fod yn destun ymgynghoriad llawn ac ystyrion â'r undebau llafur perthnasol.
- 5.110 Ystyriodd ASCL Cymru y broses ehangach a nododd, yn ddelfrydol, y byddai angen i'r cylch gwaith gael ei gyhoeddi'n gynnar yn nhymor yr haf. Byddai hyn yn caniatáu ar gyfer proses adolygu cyflogau lawn ac ystyrion ac yn golygu y gallai adroddiad CACAC ac ymateb y Gweinidog gael eu cyhoeddi yn gynnar yn nhymor yr hydref, i roi amser i ymgynghoriad â rhanddeiliaid gael ei gwblhau erbyn diwedd y tymor. Felly, byddai ysgolion yn ymwybodol

o'r dyfarniad cyflog wrth gynllunio'r gyllideb ar gyfer dechrau'r flwyddyn ariannol.

- 5.111 Roedd ASCL Cymru o'r farn y dylai trafodaethau ynglŷn â'r dyfarniad cyflog gael eu hailagor petai newidiadau economaidd annisgwyl yn codi rhwng y penderfyniad ar ddyfarniad cyflog ym mis Ebrill a'i weithredu ym mis Medi.

Cefndir

- 6.1 Mae CACAC wedi cwblhau adolygiad strategol o gyflog ac amodau athrawon yn ddiweddar, a gomisiynwyd gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg ym mis Rhagfyr 2021 ac a gyhoeddwyd ar 9 Ebrill 2024. Ystyriodd strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru a chynigiodd gyfleoedd ar gyfer gwelliannau lle y bo'r angen, yn seiliedig ar dystiolaeth a gwersi a ddysgwyd, i fodloni dyheadau ar gyfer y dyfodol. Roedd yr adroddiad yn cynnwys 26 o argymhellion yn ymwneud â chyflog ac amodau, rhai i'w gweithredu ar unwaith yn 2024-2025 ac eraill yn raddol yn ystod pedair i bum mlynedd i gyd-fynd â gweithredu'r diwygiadau addysgol priodol yn llawn.
- 6.2 Roedd argymhellion tymor byr ynglŷn â chyflog yn cynnwys dileu'r "trothwy" (A1), sicrhau bod dyfarniadau perfformiad ar gael i athrawon ar yr YCU (A2), cynyddu'r lleiafswm cyflog ar gyfer penaethiaid (A7), addasu CADau (A12-14) ac egluro DCAAY(C) (A15 ac A17).
- 6.3 Roedd argymhellion ar gyfer y dyfodol yn canolbwyntio ar yr adolygiadau o raddfa gyflog athrawon ar y cyd ag adolygiad o rôl yr ymarferydd arweiniol (A3-4), yr ystod cyflog ar gyfer penaethiaid (A8-9, A11), a chyflog arweinyddiaeth mewn ysgolion ffederal (A10).
- 6.4 Roedd yr argymhellion a oedd yn weddill (A18-23) yn ymwneud ag amodau athrawon ac arweinwyr, gyda thri yn canolbwyntio ar y tymor byr: datblygiad proffesiynol parhaus (A21), gweithio'n hyblyg (A21) a materion cydraddoldeb (A26).
- 6.5 Roedd argymhellion ar gyfer y dyfodol yn canolbwyntio ar lwyth gwaith ac oriau gwaith (A18-A20), hyblygrwydd (A23) ac addasiadau i bolisi tâl cyflogwyr (A23).
- 6.6 Mae'n destun pryder i CACAC y disgwyliwyd y llythyr cylch gwaith ym mis Hydref 2023, ond na chafodd ei gyhoeddi tan ddiwedd mis Ionawr 2024. Mae hefyd yn destun pryder iddo nad oedd argymhellion yr adolygiad strategol ar gael i'r PPF, ac na chyhoeddwyd yr adolygiad strategol tan ddiwedd y cyfnod ymgynghori ysgrifenedig ar gyfer cylch gwaith eleni.
- 6.7 Roedd oedi o'r fath yn anffodus ac yn ychwanegu at ein pryderon ni, ac ymgynghoreion, ynglŷn â hyd cyfnodau ymgynghori, amseriad cyhoeddi ein hadroddiad a phenderfyniad Llywodraeth Cymru ar godiadau cyflog.
- 6.8 Roedd yr adolygiad strategol yn cynnwys llinell amser ar gyfer gweithredu (sydd wedi'i hatodi yn Atodiad C). Dyluniwyd y llinell amser i sicrhau y gallai'r holl dystiolaeth berthnasol gael ei chasglu cyn dod i gasgliadau ynglŷn â'r materion a godwyd.
- 6.9 Mae un o'r materion ar gyfer argymhelliad yng nghylch gwaith eleni yn ymwneud ag amodau gwasanaeth athrawon, a chredwn fod ein hargymhellion blaenorol a nodwyd ym mharagraffau 6.4 a 6.5 uchod, a'r

llinell amser yn yr adolygiad strategol, yn berthnasol o hyd. Ni fyddai'n briodol gwneud argymhelliad ar hyn o bryd, heb yr holl dystiolaeth angenrheidiol. Bydd unrhyw dystiolaeth a gafwyd gan ymgylgoreion eleni yn ymwneud â'r cyfryw faterion yn cael ei chadw, a'i hystyried ar yr adeg briodol, gan nodi efallai y bydd angen tystiolaeth wedi'i diweddarau.

- 6.10 O ganlyniad i'r cyfnod byr a'r diffyg cymorth ysgrifenyddiaeth llawn, nid ydym wedi gallu gwneud argymhellion cynhwysfawr ynglŷn ag amodau gwasanaeth arweinwyr, gan nad oedd gennym ddigon o dystiolaeth na'r ymchwil a'r cyngor sy'n ofynnol (er enghraifft, ar faterion deddfwriaethol, cytundebol a rheoleiddiol perthnasol). Bydd unrhyw dystiolaeth a gafwyd gan ymgylgoreion eleni yn ymwneud â'r cyfryw faterion yn cael ei chadw, a'i hystyried ar yr adeg briodol, gan nodi efallai y bydd angen tystiolaeth wedi'i diweddarau.

Ystodau cyflog a lwfansau ar gyfer athrawon ac arweinwyr

- 6.11 Mae angen ystyried sawl ffactor ar gyfer y dyfarniad cyflog presennol.
- 6.12 Y cyntaf o'r rhain yw'r sefyllfa economaidd, fel yr amlinellwyd ym Mhennod 2. Er bod Adroddiad Polisi Ariannol mis Chwefror 2024 BoE yn nodi bod chwyddiant wedi gostwng o'i frig o 11% yn 2022, roedd yn parhau i fod yn uwch na'r targed o 2%. Er bod rhagolygon amrywiol ar gyfer y CPI yn 2024 a 2025, nodwn fod y rhan fwyaf yn disgwyl ystod o 2% i 2.2% yn ystod 2024. Ym mis Ebrill 2024, cyfradd chwyddiant flynyddol y Deyrnas Unedig, fel y'i mesurir gan y CPI, oedd 2.3%, a'r CPIH oedd 3%. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, mae cyfraddau llog yn parhau i fod yn uchel, sef 5.25%.
- 6.13 O fewn y cyd-destun economaidd hwn, mae'r OBR yn rhagfynegi y bydd twf cyflog cyfartalog enwol yn arafu i 3.6% yn 2024. Mae adroddiad yr OBR yn datgan: " Mae rhywfaint o anhyblygrwydd mewn disgwyliadau setliadau cyflog, sy'n parhau i fod rhwng 5 a 5½ y cant ar gyfer 2024."⁸⁵ O ystyried y gostyngiad mewn chwyddiant a'r diffyg galw yn y farchnad lafur, mae'r OBR hefyd yn rhagfynegi y bydd twf enillion enwol yn gostwng i oddeutu 2% ar gyfer 2025 a 2026.
- 6.14 Ein hail ystyriaeth yw sefyllfa cyflogau athrawon yng Nghymru yng nghyd-destun cyflogau mewn gwledydd eraill, a phroffesiynau tebyg. Nodwn fod cyflogau cychwynnol athrawon yng Nghymru (£30,742) ychydig yn uwch nag yn Lloegr (£30,000), ond yn is nag yn yr Alban (£32,217). O gymharu ag athrawon yng ngwledydd eraill yr OECD, nodwn fod cyflogau cychwynnol ar gyfer athrawon yn is na'r cyfartaledd ar gyfer y gwledydd hynny yn

⁸⁵ OBR (Mawrth 2024), *Economic and Fiscal Outlook – March 2024* <https://obr.uk/efo/economic-and-fiscal-outlook-march-2024/>

Pennod 6 – Casgliadau ac argymhellion

- gyffredinol, tra bod cyflogau cychwynnol ar gyfer penaethiaid yn uwch na chyfartaledd y gwledydd hynny.
- 6.15 O gymharu â phroffesiynau eraill, mae'r cyflog cychwynnol ar gyfer athrawon yng Nghymru (£30,742) yn uwch na chanolrif cyflogau cychwynnol proffesiynau i raddedigion yng Nghymru a adroddwyd gan yr ISE ar gyfer Cymru (£28,000). Mae'n is na chyflog cychwynnol cyfartalog High Fliers, sef £34,000 ar gyfer y Deyrnas Unedig yn 2024.⁸⁶
- 6.16 Er y deallwn nad cyflog yw'r unig ysgogiad i lawer o athrawon, credwn fod angen i lefelau cyflog fod yn ddigon cystadleuol i ddenu'r gradddedigion gorau i'r proffesiwn a chyflawni dyheadau'r genhadaeth genedlaethol.
- 6.17 Mae'n ymddangos bod gwahaniaethau cymharol yn dod i'r amlwg wrth i athrawon ac arweinwyr ddatblygu yn eu gyrfaedd. O ran athrawon yng Nghymru a Lloegr, mae cyflogau gwirioneddol cyfartalog yn debyg i gyfartaledd yr OECD yn fras, tra bod gwahaniaethau rhwng cyfartaleddau ysgolion cynradd ac uwchradd ar ôl 15 mlynedd. Fodd bynnag, mae'n anodd dadansoddi hyn yn ystyrlon, oherwydd bod gan wledydd wahanol feini prawf ar gyfer dyfarnu lwfansau, ac mae academiâu yn Lloegr (nad ydynt yn cael eu cynnal gan awdurdodau lleol) wedi'u cynnwys yn y data. O ganlyniad, heb waith ymchwil ychwanegol, nid yw'n ddiogel gwneud cymariaethau, felly ein hargymhelliad yn yr adolygiad strategol yw cynnal adolygiad llawn o raddfeydd cyflog ar gyfer athrawon yn 2025-2026.
- 6.18 O ran penaethiaid, mae gan Gymru (ynghyd â Lloegr) yr ystod ail fwyaf o gyflogau statudol ar gyfer penaethiaid ysgolion uwchradd uchaf hefyd, sef 170% yn fwy na chyfartaledd yr OECD. Mae gan Gymru y cyflogau gwirioneddol cyfartalog uchaf ar gyfer penaethiaid ysgolion uwchradd uchaf ar draws y 23 o wledydd yr OECD a adroddodd ddata, sef 52% yn uwch na chyfartaledd yr OECD, yn amodol ar y cafeatau uchod.
- 6.19 O ran cyflogau cymedrig, mae cyflogau athrawon yng Nghymru yn cymharu'n dda â phroffesiynau eraill yng Nghymru yn unig a ledled y Deyrnas Unedig. Mae cyflog cyfartalog athro ysgol yng Nghymru yn cyd-fynd â phroffesiynau yng Nghymru fel rhaglenwyr a gweithwyr datblygu meddalwedd proffesiynol, dadansoddwyr busnes TG a rheolwyr prosiectau busnes/cyllid.
- 6.20 Yn 2018, datganolwyd cyflog ac amodau athrawon i Gymru yn sgil creu CACAC yn 2019, ac ers hynny mae cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru wedi gwahaniaethu o'r rhai hynny yn Lloegr. Yn ystod y cyfnod o 2018 i 2023, mae cyflogau athrawon ac arweinwyr wedi cynyddu 20.1% yng Nghymru o gymharu â 18.1% yn Lloegr. Yn ystod yr un cyfnod, mae cyflogau athrawon wedi cynyddu 30% yn yr Alban.

⁸⁶ High Fliers, *The Graduate Market in 2023*

https://www.highfliers.co.uk/download/2023/graduate_market/GMReport23.pdf

- 6.21 Mae Cymru hefyd wedi symud i brif raddfa gyflog â phum pwynt ar gyfer athrawon, o gymharu â'r raddfa chwe phwynt yn Lloegr, sy'n golygu bod athrawon yng Nghymru yn cyrraedd brig y raddfa'n gyflymach nag yn Lloegr.
- 6.22 Nodwn y dystiolaeth gan Lywodraeth Cymru ynglŷn â fforddiadwyedd unrhyw godiadau cyflog. Nodwn hefyd y setliad llywodraeth leol o 3.3%, a bod talu am gost cyflogau athrawon yn rhan o'r cyllid craidd a ddarperir gan awdurdodau lleol fel y'i cefnogir gan y setliad llywodraeth leol.
- 6.23 Cydnabyddwn mai'r llywodraeth, yn y pen draw, sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau am wario yn seiliedig ar ei blaenoriaethau. Ein cyfrifoldeb ni yw darparu argymhellion annibynnol ar ôl ystyried yr holl dystiolaeth a roddwyd i ni.
- 6.24 Yn olaf, o ran cyflogau athrawon ac arweinwyr, cyfeiriwn at dystiolaeth ymgynghoriadol ynglŷn â'r dirywiad mewn cyflogau athrawon mewn termau real yn ystod y degawd diwethaf a thu hwnt. Mae'n ymddangos bod hyn yn cyd-fynd ag adroddiad yr IFS ym mis Mawrth 2024⁸⁷ ar dueddiadau diweddar mewn cyflog sector cyhoeddus ledled Prydain Fawr, sy'n datgan: "Yn y sector cyhoeddus, mae twf cyflogau rhai proffesiynau proffil uchel (nyrsys, ac yn enwedig athrawon a meddygon ysbytai) wedi bod yn sylweddol waeth na'r gweithiwr sector cyhoeddus cyffredin. Yn wir, gwelodd athrawon ostyngiadau mawr mewn cyflogau gwirioneddol cyfartalog o 2010 i 2019 (gan ostwng 13%), ond maen nhw wedi gweld twf cryfach mewn cyflogau ers hynny (gyda chyflogau 5% yn uwch ym mis Medi 2023 nag ym mis Ebrill 2019 ar ôl ystyried cytundebau cyflog yr haf diwethaf). At ei gilydd, mae hyn yn parhau i olygu bod cyflogau cyfartalog athrawon ym mis Medi 2023 9% yn is nag yn 2010."⁸⁸
- 6.25 Yn ystod yr ymgynghoriad ynglŷn â'r rownd gyflog gyfredol, mae bron pob undeb llafur wedi gofyn am godiad cyflog uwch na chwyddiant o rhwng 4.2% ac 8% a ariennir yn llawn gan Lywodraeth Cymru, gyda rhai ymgynghoriadol yn dadlau dros ymagwedd cyflog adferol oherwydd bod cyflogau wedi dirywio'n hanesyddol ers 2010. Fel y nodwyd uchod, datganolwyd cyflog ac amodau athrawon i Gymru yn 2018.
- 6.26 Mae'r trydydd ffactor a ystyriwyd yn ymwneud â recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr. Rhannwn bryder ymgynghoriadol ynglŷn â recriwtio. Nodwn y sefyllfa ddirywiol ynglŷn â recriwtio athrawon ysgol uwchradd yn erbyn dyraniadau AGA a nodwn hefyd fod nifer y ceisiadau fesul swydd wag mewn rhai meysydd pwnc (STEM, Cymraeg iaith gyntaf ac ITM) wedi bod yn dirywio yn ystod y pum mlynedd diwethaf.
- 6.27 Er y nodwn bryderon ymgynghoriadol ynglŷn â chadw athrawon, mae'r data'n dangos bod canran yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn bob blwyddyn wedi

⁸⁷ IFS (2024), *Recent trends in public sector pay* <https://ifs.org.uk/publications/recent-trends-public-sector-pay>

⁸⁸ Ibid

Pennod 6 – Casgliadau ac argymhellion

bod yn gymharol gyson yn ystod y 10 mlynedd diwethaf, gyda'r ffigurau diweddaraf yn dangos mai'r canran sy'n gadael yw 2.8% (760 o athrawon) yn 2022. Er bod y niferoedd cyffredinol yn isel, nodwn fod dros chwarter o'r rhai a adawodd y proffesiwn yn ystod y cyfnod 10 mlynedd wedi gwneud hynny yn ystod eu pum mlynedd cyntaf o addysgu.

- 6.28 Mae ymgylgoreion hefyd wedi tynnu sylw at y ffaith bod natur addysgu'n golygu ei bod yn anodd i athrawon gael cyfleoedd tebyg i broffesiynau eraill i fanteisio ar weithio'n hyblyg. Cydnabyddwn na all rhywfaint o'r hyblygrwydd a roddir i lawer o broffesiynau fod yn gymwys i addysgu, ond credwn hefyd fod angen gwneud mwy i gynnig cyfleoedd hyblyg i athrawon ac arweinwyr, er enghraifft, rhannu swydd a gweithio oddi ar y safle ar gyfer CPA.
- 6.29 Felly, wrth wneud ein hargymhellion ynglŷn â chyflogau, rydym wedi ystyried:
- chwyddiant hanesyddol, cyfredol a rhagfynedig
 - amodau ehangach economaidd a'r farchnad lafur, gan gynnwys amcanestyniadau twf cyflogau
 - y gostyngiad mewn cyflogau athrawon ac arweinwyr mewn termau real fel yr amlygwyd yn adroddiad yr IFS
 - cyflogau cymharol ar gyfer galwedigaethau proffesiynol yn y Deyrnas Unedig, a chyflogau cymharol ar gyfer athrawon ac arweinwyr mewn gwledydd eraill
 - y diffyg mewn recriwtio athrawon ac arweinwyr ysgolion uwchradd
 - y ffaith bod llai o gyfleoedd i weithio'n hyblyg o gymharu â phroffesiynau eraill
 - yr argymhellion yn ein hadolygiad strategol ynglŷn ag adolygiad llawn o gyflogau athrawon ac arweinwyr

ARGYMHELLIAD 1

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod yr holl gyflogau a lwfansau'n cael eu cynyddu 4.3% o fis Medi 2024.

- 6.30 Amcangyfrifwn y byddai hyn yn costio £79,832,411.
- 6.31 Anogwn Lywodraeth Cymru yn gryf i weithredu'r argymhellion o'n hadolygiad strategol ar gyfer cylch gwaith nesaf 2025-2026, i ganiatáu i ni ystyried graddfeydd athrawon yn eu cyfanrwydd, gan gynnwys rôl yr ymarferydd arweiniol, fel y gallwn gynnig fframwaith cyflogau sy'n darparu strwythur gyrfaol clir.

Canllawiau ychwanegol yn Adran 3 DCAAY(C)

- 6.32 Cydnabu'r ymgynghoreion fod llawer o newidiadau wedi digwydd, yn enwedig ers datganoli cyflog ac amodau yn 2018, sy'n golygu nad yw rhai o'r canllawiau yn Adran 3 DCAAY(C) yn adlewyrchu arferion cyfredol neu eu bod yn hen ac nid oes mo'u hangen mwyach. Teimlwyd bod angen adolygu'r iaith gyffredinol yn DCAAY(C) hefyd er mwyn sicrhau ei bod yn llwyr adlewyrchu'r derminoleg a ddefnyddir yng Nghymru.
- 6.33 Cytunwn â mwyafrif yr ymgynghoreion y dylid sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i adolygu'r canllawiau ychwanegol a ddarperir ar hyn o bryd yn Adran 3 DCAAY(C). Roedd llawer o ymgynghoreion o blaid defnyddio strwythurau pwyllgor/grŵp presennol ar ffurf fforwm teirochrog neu weithgor i ymgymryd â'r dasg hon er mwyn sicrhau tegwch.
- 6.34 O ran polisi cyflog cenedlaethol, nodwn y cynnydd tuag at bolisi cyflog cenedlaethol enghreifftiol a arweinir gan CLILC, mewn ymgynghoriad â'r undebau llafur, felly ni chynigiwn sylwadau ychwanegol yma.
- 6.35 Amlygodd ymgynghoreion ystod o feysydd a fyddai'n elwa o ganllawiau ychwanegol. Mae llawer o'r rhain yn faterion yr ymdrinnir â nhw yn argymhellion yr adolygiad strategol, gan gynnwys, er enghraifft, pennu cyflog ar gyfer penaethiaid sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol, oriau gwaith, ac amser CPA. Yn yr achosion hyn, nid ydym yn credu y dylai canllawiau ar y materion penodol hyn gael eu diweddarau nes bod yr argymhellion perthnasol yn yr adolygiad strategol wedi cael eu gweithredu. Mewn achosion eraill, gellid mynd i'r afael â diwygiadau i'r canllawiau ychwanegol yn gyflymach.

ARGYMHELLIAD 2

Mae CACAC yn argymhell, yn ystod 2024-2025, bod Llywodraeth Cymru yn rhoi'r dasg i weithgor teirochrog presennol ddechrau diwygio'r canllawiau ychwanegol sy'n ofynnol yn adran 3 DCAAY(C) yn unol â'r llinell amser yn yr adolygiad strategol.

Cydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau ar gyfer Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cydlynwyr ADY)

- 6.36 Mae ein casgliadau a'n hargymhellion isod wedi'u trefnu yn ôl argymhellion y grŵp gorchwyl a gorffen.

Argymhelliad 1 y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY – Dylai'r Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol gael ei benodi yn rhan o Uwch Dîm Arwain y lleoliad er mwyn cyflawni ei gyfrifoldebau gofynnol yn effeithiol.

Pennod 6 – Casgliadau ac argymhellion

- 6.37 Mae CACAC yn nodi bod y Cydlynnydd ADY yn rôl statudol. Mae paragraff 8.9 y Cod Ymarfer ADY yn datgan “bydd angen i'r Cydlynnydd ADY gyfrannu at y gwaith o gydlynu adnoddau ADY mewn ffordd strategol, er enghraifft trefnu a chefnogi staff a gweithio gydag aelodau o'r uwch dîm arwain i gynllunio a phenderfynu ar yr adnoddau priodol sydd eu hangen i gefnogi staff yn y lleoliad. Dylai Cydlynwyr ADY gymryd rhan weithgar mewn penderfyniadau yn ymwneud â chyllidebau ac adnoddau i helpu i gynllunio darpariaeth briodol.”
- 6.38 Mae'r Cod ADY yn datgan ymhellach “mae'r rôl yn un strategol o fewn y lleoliad addysg a dylai, felly, naill ai fod yn aelod o'r uwch dîm arwain neu fod â llinell gyfathrebu glir i'r uwch dîm arwain”.
- 6.39 Cytunodd yr ymgynghoreion yn unfrydol y dylai'r Cydlynnydd ADY fod yn rhan o'r uwch dîm rheoli mewn lleoliadau addysgol.
- 6.40 Mae CACAC yn nodi'r sylwadau yn adroddiad 2023 Estyn. Cytunwn â'r ymgynghoreion a chredwn y dylai'r Cydlynnydd ADY gael ei benodi'n aelod o'r uwch dîm arwain neu reoli. Felly, credwn y dylai'r Cod ADY gael ei ddiwygio yn hyn o beth.

ARGYMHELLIAD 3

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod Cydlynwyr ADY yn cael eu penodi'n aelodau o'r uwch dîm rheoli/uwch dîm arwain ym mhob lleoliad addysg a bod y Cod ADY yn cael ei ddiwygio i adlewyrchu hyn erbyn mis Medi 2024.

Argymhelliad 2 y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY - Dylai'r Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol gael cydnabyddiaeth ariannol yn unol â'i benodiad i Uwch Dîm Rheoli'r lleoliad er mwyn adlewyrchu cyfrifoldebau rheoli'r rôl.

- 6.41 Gan ei bod yn swydd statudol newydd, nid yw rôl y Cydlynnydd ADY wedi'i chynnwys yn DCAAY(C) eto. Gofynnodd nifer o ymgynghoreion iddi gael ei chynnwys yn y Ddogfen.
- 6.42 Ym Mhennod 4, arsylwn ddosbarthiad cyfredol cyflogau ar gyfer Cydlynwyr ADY, o'r data diweddaraf sydd ar gael a gasglwyd ym mis Tachwedd 2022. Nodwn fod Cydlynwyr ADY yn cael cydnabyddiaeth ariannol o fewn gwahanol ystodau cyflog. O'r 1,580 o Gydlynwyr ADY ar raddfeydd addysgu ac arweinyddiaeth, roedd 34.2% ar y raddfa arweinyddiaeth, roedd 56.3% ar yr YCU, ac roedd 5.4% ar y PYC.
- 6.43 Nodwn fod 1,030 o athrawon ac arweinwyr yn cael lwfans o ryw fath – lwfans ADY neu CAD. Fodd bynnag, ni allwn fod yn sicr bod y lwfans CAD yn cael ei ddyfarnu ar gyfer dyletswyddau ADY yn unig, a nodwn na ddylai lwfansau ADY gael eu defnyddio i roi cydnabyddiaeth ariannol i Gydlynwyr ADY,

Pennod 6 – Casgliadau ac argymhellion

heblaw ar gyfer unrhyw addysgu y gallent ei wneud mewn perthynas â pharagraff 21 DCAAY(C).

- 6.44 Nodwn hefyd fod cyflogau Cydlynwyr ADY yn amrywio'n sylweddol, gan amrywio o gymedr o £58,407 ar gyfer Cydlynwyr ADY a delir ar yr YCGA, i £43,280 ar gyfer y rhai hynny ar yr YCU a £36,086 ar gyfer y rhai hynny ar y PYC.
- 6.45 Mae CACAC wedi myfyrio ar natur statudol a strategol rôl y Cydlynwyr ADY. O ganlyniad, cytunwn â mwyafrif yr ymgynghorwyr ac argymhellwyr y dylai'r Cydlynwyr ADY gael eu dalu ar yr YCGA a bod yn ddarostyngedig i'r un telerau ac amodau â'r rhai hynny ar yr YCGA.

ARGYMHELLIAD 4

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod Cydlynwyr ADY sy'n cael eu talu ar y PYC a'r YCU ar hyn o bryd yn cael eu talu ar yr YCGA o fis Medi 2024 ymlaen. Argymhellwn ymhellach fod Cydlynwyr ADY yn cael eu cynnwys yn rhannau 'cyflog arweinyddiaeth' DCAAY(C) a'u bod yn ddarostyngedig i'r un telerau ac amodau ag arweinwyr.

- 6.46 Yn amlwg, wrth weithredu'r argymhelliad hwn mewn unrhyw ffordd, mae'n bwysig nad yw Cydlynwyr ADY yn cael llai o gyflog wrth drosglwyddo i'r YCGA. Fel y cyfryw, wrth i Gydlynwyr ADY sy'n cael eu talu ar y PYC a'r YCU ar hyn o bryd drosglwyddo i'r YCGA, credwn y dylai'r Cydlynwyr ADY hynny gael eu talu ar bwynt ar y raddfa sydd naill ai'n gyfwerth â'u cyflog a'u lwfans presennol cyfunol neu ar y pwynt uwch agosaf.

ARGYMHELLIAD 5

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai Cydlynwyr ADY sy'n cael eu talu ar y PYC a'r YCU ar hyn o bryd gael cyflog ar yr YCGA ar bwynt ar y raddfa sydd naill ai'n gyfwerth â'u cyflog a'u lwfans presennol cyfunol neu ar y pwynt uwch agosaf.

- 6.47 Nodwn fod rhai Cydlynwyr ADY yn cael eu talu yn unol â chyflogau ac amodau NJC nad ydynt yn rhan o gylch gwaith CACAC; tra bod eraill yn cael eu talu ar y raddfa athrawon heb gymhwyso. Mae'r Cod ADY yn datgan bod rhaid i'r Cydlynwyr ADY fod yn athro ysgol sydd wedi'i gofrestru gyda CGA, fel y disgrifir yn Atodlen 2 Deddf Addysg Cymru 2014. Nid yw Argymhellion 4 a 5 yn berthnasol i'r categorïau hyn a chredwn y dylai Llywodraeth Cymru archwilio cydymffurfedd â'r ddeddfwriaeth.

Pennod 6 – Casgliadau ac argymhellion

- 6.48 Yn ystod y broses ymgynghori, rhoddwyd gwybod i ni fod penaethiaid yn ymgymryd â rôl y Cydlynnydd ADY mewn rhai achosion. Clywsom fod hyn yn digwydd mewn ysgolion llai o faint yn bennaf. Rydym yn pryderu am y llwyth gwaith sy'n gysylltiedig â rôl y pennaeth ynddi'i hun, ac yn enwedig felly os ydynt yn ymgymryd â rôl y Cydlynnydd ADY. Credwn y dylai cyrff perthnasol ystyried effaith llwyth gwaith o'r fath ar les penaethiaid. Byddem yn annog trefniadau clwstwr ar gyfer Cydlynwyr ADY, lle bynnag y bo'n briodol, i ganiatáu i bennaethiaid ganolbwyntio ar agweddau craidd eu rôl, a fyddai'n cynnwys goruchwyllo'r ddarpariaeth ADY.
- 6.49 Er gwaethaf ein pryder ynglŷn â'r llwyth gwaith, credwn y dylai cyrff perthnasol ystyried cydnabyddiaeth ariannol penaethiaid sy'n ymgymryd â rôl y Cydlynnydd ADY, gan ddefnyddio'r hyblygrwydd sydd ar gael iddynt ym mharagraff 9 DCAAY(C).
- 6.50 Rydym yn ymwybodol nad yw Deddf ADYTA (Cymru) wedi cael ei gweithredu'n llawn eto a byddem yn argymhell bod hyn yn cael ei ystyried ymhellach ar ôl i'r Ddeddf gael ei gweithredu'n llawn. Nodwn hefyd ein bod wedi gwneud argymhelliad ynglŷn â grwpiau penaethiaid ac effaith Deddf ADYTA (Cymru) ar y grwpiau hyn yn yr adolygiad strategol.

Argymhelliad 3 y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY - Dylid cynnig pecyn Dysgu Proffesiynol i'r Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol sy'n briodol i'w rôl, ei brofiad a'i anghenion, a dylid dyrannu amser digyswllt iddo i ymgymryd ag ef.

- 6.51 Mae CACAC yn nodi bod rheoliadau a wnaed o dan adran 60 Deddf ADYTA (Cymru) yn gosod dyletswydd statudol ar gyrff llywodraethu i sicrhau bod gan Gydlynwyr ADY gymwysterau rhagnodedig neu brofiad rhagnodedig. Fodd bynnag, nid yw'r cymhwyster sy'n ofynnol wedi'i ragnodi. Mae'r Cod Ymarfer yn datgan bod y rôl yn un strategol ei natur a'i bod yn cynnwys cyfrifoldebau ar gyfer cydlynu o fewn ei lleoliad a'r tu allan iddo. Rôl statudol ydyw.
- 6.52 Mae CACAC yn nodi'r sefyllfa mewn awdurdodaethau eraill, a'r gofyniad am gymhwyster gorfodol yn Lloegr o fis Medi 2024 ymlaen. Rydym hefyd yn ymwybodol o'r cymhwyster MA Anghenion Dysgu Ychwanegol Addysg a gynigir yng Nghymru.
- 6.53 Roedd ymgynghoreion yn cytuno ag argymhelliad y grŵp gorchwyl a gorffen yn gyffredinol, gan gydnabod yr angen am ddatblygiad proffesiynol parhaus drwy gydol gyrfa'r Cydlynnydd ADY.
- 6.54 Nid yw rhagnodi gofynion datblygiad proffesiynol ar gyfer Cydlynwyr ADY o fewn cylch gwaith CACAC. Fodd bynnag, credwn y dylai'r datblygiad proffesiynol ar gyfer Cydlynwyr ADY ymdrin ag arweinyddiaeth yn ogystal â hyfforddiant proffesiynol a thechnegol. Byddem yn dadlau y dylid rhoi arweiniad ychwanegol i leoliadau ar y math o gymwysterau a natur y cymwysterau sy'n ofynnol ar gyfer y rôl ac y dylid rhoi ystyriaeth bellach i gymhwyster cenedlaethol, ar lefel briodol.

ARGYMHELLIAD 6

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylid cynnig pecyn dysgu proffesiynol i Gydlynwyr ADY sy'n briodol i'w rôl, eu profiad a'u hanghenion, a bod cyflogwyr yn dyrannu digon o amser digyswllt i ymgymryd â'r dysgu proffesiynol hwn.

Argymhelliad 4 y grŵp gorchwyl a gorffen Cydlynwyr ADY - Dylid ystyried amlygu lefel sy'n adlewyrchu'r rôl a ddynodwyd i'r Cydlynnydd ADY. Dylai hyn fod ar lefel Uwch Reoli yn y lleoliad a dylai ddenu cydnabyddiaeth ariannol sy'n gymesur â'r rôl.

6.55 Mae CACAC o'r farn bod yr argymhelliad hwn eisoes wedi derbyn sylw yn yr argymhellion uchod ynglŷn â Chydlynwyr ADY.

Dyrannu amser digyswllt

6.56 Mae CACAC yn nodi'r pwyslais a roddwyd ar yr angen am ddigon o amser i gyflawni dyletswyddau'r Cydlynnydd ADY yn ymatebion ymgylgoreion ac yn adroddiad y grŵp gorchwyl a gorffen. Nodwn fod adroddiad y grŵp gorchwyl a gorffen yn datgan "Byddai'r grŵp hwn yn cynghori bod gwaith ymchwil penodol ychwanegol yn cael ei wneud ledled Cymru i ystyried yr agwedd hon ar rôl y Cydlynnydd ADY. Ni ellir rhagnodi amser i ymgymryd â rôl y Cydlynnydd ADY. Mae'n rhaid i'r broses o gefnogi Cydlynwyr ADY a diogelu amser iddynt gyflawni eu dyletswyddau, ymateb i anghenion sy'n codi yn y fan a'r lle a'u bodloni, mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gael ei harwain gan yr arweinwyr uchaf mewn lleoliad. Dylai amser gwarchoddedig, dynodedig neu ddigyswllt fod yn ystyriaeth bwysig i uwch arweinwyr er mwyn galluogi'r Cydlynnydd ADY i gyflawni holl ofynion ei rôl yn effeithiol."

6.57 Mae CACAC yn cefnogi'r datganiad hwn ac yn credu bod angen gwneud mwy o ymchwil ynglŷn ag amser digyswllt. Awgrymodd rhai ymgylgoreion fod angen amser "craidd" wedi'i neilltuo, y dylid ei ddyrannu ni waeth faint o ddisgyblion sydd mewn ysgol, i alluogi cyflawni dyletswyddau statudol. Fodd bynnag, fe ddylai fod amser "cysylltiedig â swm" hefyd, sy'n gymesur â nifer y disgyblion yn y lleoliad addysgol – nid o reidrwydd nifer y disgyblion ag ADY. Gellid defnyddio'r ymchwil ychwanegol i ddatblygu canllaw a fyddai'n ddefnyddiol i arweinwyr wrth gyflawni eu dyletswyddau proffesiynol mewn perthynas â Deddf ADYTA (Cymru), gan gydnabod eu bod nhw yn y sefyllfa orau i ddeall nodweddion eu lleoliad, a sicrhau bod amser yn cael ei ddyrannu'n gyson ac yn deg i bob Cydlynnydd ADY.

ARGYMHELLIAD 7

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru ei bod yn comisiynu gwaith ymchwil ychwanegol yn 2024-2025 i bennu faint o amser digyswllt sy'n briodol i Gydlynwyr ADY er mwyn cynorthwyo arweinwyr i ddyrannu amser digyswllt ar gyfer dyletswyddau Cydlynwyr ADY.

Tasgau gweinyddol a chlercyddol

- 6.58 Rhannwn safbwyntiau ymgynghoreion fod angen i'r ystod o faterion ar y rhestr o dasgau gweinyddol a chlercyddol yn Atodiad 3 Adran 2 DCAAY(C) gael eu mireinio i adlewyrchu arferion gwaith modern a thechnoleg sy'n newid. Cytunwn â safbwyntiau rhai ymgynghoreion y byddai cynnwys eitemau o'r rhestr sy'n berthnasol i Loegr yn ddull pragmatig.
- 6.59 Cytunwn hefyd â barn gyffredinol yr ymgynghoreion ei bod yn bwysig i'r rhestr o dasgau fod yn ddangosol er mwyn cyflawni cydbwysedd a hyblygrwydd. Rhannwn safbwyntiau ymgynghoreion mai'r mater allweddol i'w drin yn y lle cyntaf yw p'un a oes angen i dasg gael ei chwblhau o gwbl a gofyn "a oes angen i'r dasg gael barn broffesiynol athro?" Cytunwn â'r cynnig gan un ymgynghorai y dylid cynnwys naratif cyflwyniadol wedi'i ddiweddarau a fyddai'n caniatáu i athrawon, arweinwyr a chyflogwyr bennu p'un a yw tasg yn bodloni'r trothwy o fod angen gwybodaeth, sgiliau neu brofiad proffesiynol athro.
- 6.60 Deuwn i'r casgliad fod angen newidiadau i eiriad DCAAY(C) i egluro, diweddarau a chryfhau hawliau arweinwyr ysgolion mewn perthynas â'r rhestr o dasgau gweinyddol a chlercyddol yn Atodiad 3 Adran 2.
- 6.61 Nodwn mai grŵp gorchwyl a gorffen oedd y dull a ffafriwyd gan y rhan fwyaf o ymgynghoreion ar gyfer diweddarau, egluro, ac ychwanegu canllawiau newydd neu bellach. Fodd bynnag, mae CACAC yn ymwybodol o'r llwyth gwaith ychwanegol sy'n gysylltiedig â sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen arall i ystyried ac adrodd ar unrhyw newidiadau sy'n ofynnol.
- 6.62 Er y gallai grŵp gorchwyl a gorffen fod yn werthfawr, er mwyn osgoi llwyth gwaith ychwanegol, credwn fod modd diwygio ar unwaith fel ymgais pragmatig i wella geiriad presennol DCAAY(C). Cynigiwn restr wedi'i diweddarau – sydd wedi'i chynnwys yn Atodiad Ch – sy'n cynnwys newidiadau a gynigiwyd gan ymgynghoreion o ganlyniad i arferion gwaith modern a thasgau ychwanegol sydd wedi'u cynnwys mewn rhestr sy'n berthnasol i Loegr. Argymhellwn y dylai'r rhestr gael ei hystyried yn y tymor byr gan grŵp sydd eisoes yn bodoli, fel y PPF, a'i bod yn cael ei hadolygu'n flynyddol i sicrhau ei bod yn adlewyrchu arferion gwaith a thechnolegau sy'n newid.

ARGYMHELLIAD 8

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru, yn amodol ar gytundeb grŵp priodol sydd eisoes yn bodoli, fod geiriad y rhestr o dasgau gweinyddol a chlercyddol yn Atodiad 3 Adran 2 DCAAY(C) yn cael ei ddiweddarau fel yr amlinellir yn Atodiad Ch erbyn mis Medi 2024.

- 6.63 Deuwn i'r casgliad fod angen newidiadau i eiriad DCAAY(C) i egluro, diweddarau a chryfhau hawliau arweinwyr ysgolion mewn perthynas â'r rhestr o dasgau gweinyddol a chlercyddol yn Atodiad 3 Adran 2.

ARGYMHELLIAD 9

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru y dylai'r rhestr yn Atodiad Ch gael ei hymestyn i gynnwys cyfeiriad at benaethiaid ac arweinwyr trwy ddiweddarau 46.1 DCAAY(C) erbyn mis Medi 2024 i gynnwys cyfeiriad at hawliau trosfwaol yr holl athrawon ym mharagraff 51, fel a ganlyn:

Oni ddarperir ar eu cyfer yn benodol yn eu contract cyflogaeth neu mewn man arall yn DCAAY(C), bydd gan benaethiaid cynorthwyol, dirprwy benaethiaid, penaethiaid ac arweinwyr eraill yr hawliau a roddir ym mharagraffau 51.8 a 51.9.

Amodau gwasanaeth arweinwyr

“Amodau gwasanaeth arweinwyr, yn enwedig ystyried cyflwyno oriau gwaith gwarantiedig (neu gyfyngiadau arnynt) yn ogystal â chynnwys hawl warchoddedig i wyliau a phenwythnosau ar gyfer arweinwyr yn DCAAY(C).”

- 6.64 Mae'r sefyllfa yn ymwneud ag amodau gwasanaeth arweinwyr yn gymhleth. Yn wahanol i athrawon, nid oes gan arweinwyr nifer statudol o ddiwrnodau gwaith. Prin yw'r cyfeiriadau yn DCAAY(C) at oriau gwaith ar gyfer arweinwyr. Mae paragraff 50.1 DCAAY(C) yn datgan “Nid ystyrir bod dim yn y Ddogfen hon yn mynd yn groes i Gyfarwyddeb Cyngor 93/104/EC, dyddiedig 23 Tachwedd 1993 (Rheoliadau Amser Gwaith (1998)), ynghylch agweddau penodol ar drefnu oriau gwaith”.
- 6.65 Yn ystod y broses ymgynghori, clywodd CACAC bryderon sylweddol ynglŷn â llwyth gwaith a'i effaith ar arweinwyr ysgolion. Adroddodd ymgynghoreion ymdeimlad helaeth o system sydd “ar fin torri”, gyda diwylliant endemig o weithio oriau hir sy'n ymestyn i benwythnosau a gwyliau a bod hyn yn cael effaith go iawn ar les yn ogystal â recriwtio a chadw.

Pennod 6 – Casgliadau ac argymhellion

- 6.66 Nodwn fod ymgylgoreion o blaid sicrhau rhyw fath o amser a ddiogelir ar gyfer arweinwyr, ond nid oedd cytundeb barn ynglŷn â sut y dylid cyflawni hynny. Nodwn fod eu safbwyntiau'n cynnwys wythnos waith 35 awr, 'amser dim cysylltu' rhwng 6pm ac 8pm, a pheidio â gweithio yn ystod unrhyw gyfnod o wyliau. Clywsom enghreifftiau o arweinwyr yn cael eu galw i mewn i'r ysgol yn ystod gwyliau ar gyfer materion cynnal a chadw'r ysgol, ond clywsom hefyd dystiolaeth fod arweinwyr eisiau dod i mewn yn ystod gwyliau pan oedd canlyniadau arholiadau'n cael eu cyhoeddi.
- 6.67 Cydnabyddwn baragraff 50.1 DCAAY(C), ond tynnwn sylw hefyd at y cwestiwn ynglŷn ag i ba raddau y mae penaethiaid ac arweinwyr ysgolion yn ddarostyngedig i'r holl amddiffyniadau a roddir gan Reoliadau Amser Gwaith (1998).
- 6.68 Credwn fod angen rhoi sylw i'r mater hwn ar frys. Credwn fod rhaid archwilio'r opsiynau posibl ymhellach gydag ymgylgoreion ac yna asesu effaith yr opsiynau a ystyrir. Felly, mae angen neilltuo mwy o amser i'r mater hwn i ystyried beth yn union sy'n ofynnol, ac unrhyw oblygiadau sy'n deillio o weithredu. Credwn fod angen i hyn gael ei ystyried yn ein cylch gwaith ar gyfer 2025-2026.
- 6.69 Yn y cyfamser, credwn y byddai'n briodol i Lywodraeth Cymru atgoffa awdurdodau lleol a chyrrff perthnasol o'u cyfrifoldebau fel cyflogwyr ac, yn arbennig, o'r angen am gyfnodau di-dor o orffwys. Byddai hyn yn amserol, o ystyried y diwygio cynyddol yn y sector ysgolion, a'r newidiadau sydd ar ddod i gymwysterau.
- 6.70 Rydym yn gwybod bod awdurdodau lleol a chyrrff perthnasol yn gweithio i sicrhau nad yw arweinwyr yn cael eu haflonyddu'n ddiangen yn ystod cyfnodau pan nad yw'r ysgol ar agor i ddisgyblion. Mae hyn yn heriol, oherwydd bydd gan benaethiaid ofynion gwahanol, yn ddiau, o ran pa faterion y dymunant ymwneud â nhw, neu beidio. Fodd bynnag, fel mesur dros dro, awgrymwn fod trefniadau o'r fath yn cael eu hadolygu gan ddefnyddio dulliau sydd eisoes yn bodoli, lle y bo'n briodol (fel Rheoliadau Ysgolion a Gynhelir (Cytundebau Partneriaeth) (Cymru) 2007).
- 6.71 Mae CACAC yn deall bod gwaith y Grŵp Cydlynu Llwyth Gwaith Strategol (SWCG), sy'n canolbwyntio ar leihau'r llwyth gwaith i athrawon ac arweinwyr, yn parhau, felly ni fyddai'n briodol gwneud sylwadau ar hynny ar yr adeg hon.

ARGYMHELLIAD 10

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru y dylai amodau gwasanaeth ar gyfer arweinwyr gael eu harchwilio ymhellach yn rhan o'n cylch gwaith ar gyfer 2025-2026.

Yn y cyfamser, mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru ei bod yn atgoffa awdurdodau lleol a chyrrff perthnasol o'u cyfrifoldebau fel cyflogwyr ac, yn arbennig, o'r angen i arweinwyr gael cyfnodau di-dor o orffwys.

Amodau gwasanaeth athrawon

- 6.72 Mae nifer y diwrnodau gwaith ac oriau gwaith ar gyfer athrawon yn cael eu nodi'n benodol yn DCAAY(C). Fodd bynnag, mae cymal 50.7 hefyd yn datgan "rhaid i athro weithio'r cyfryw oriau ychwanegol rhesymol ag y bydd angen eu gweithio o bosibl er mwyn galluogi'r athro i gyflawni ei ddyletswyddau proffesiynol mewn ffordd effeithiol."
- 6.73 Archwiliwyd y sefyllfa o ran amser gweithio athrawon yn yr adolygiad strategol. Mae'r argymhellion yn cynnwys cynllun lleihau llwyth gwaith, cyfyngiadau ar oriau a dreulir yn yr ystafell ddosbarth, ac ailystyried CPA.
- 6.74 Roedd y rhan fwyaf o'r dystiolaeth a gawsom ynglŷn ag amodau gwasanaeth athrawon yn ymwneud â llwyth gwaith, ac arhoswn am ganlyniad SWCG yn hyn o beth.
- 6.75 Rydym yn parhau i gredu bod rhaid i'r materion hyn gael eu hystyried yn llawn, fel yr argymhellwyd yn yr adolygiad strategol.

Cylch cyflog blynyddol

- 6.76 Mae cefnogaeth glir i ddiwygio amseriad y broses flynyddol o adolygu cyflogau er mwyn hwyluso rheolaeth ariannol well a mwy cywir ar lefel awdurdod lleol ac ysgolion. Mae buddion rhesymegol yn gysylltiedig â diwygiad o'r fath ac fe ddylai arwain at wella rheolaeth ariannol.
- 6.77 Fodd bynnag, cyfeiriodd rhai ymgylgoreion at agweddau y mae angen eu harchwilio a'u hesbonio ymhellach fel nad yw unrhyw newid yn arwain at ganlyniadau anfwriadol.
- 6.78 Mae CACAC yn cydnabod bod angen i'r goblygiadau sy'n gysylltiedig â symud o un cylch cyflog i un arall gael eu harfarnu, gan gynnwys goblygiadau i ddeddfwriaeth a rheoliadau yn ogystal â rheoli'r cyfnod pontio.
- 6.79 At hynny, bydd newidiadau i ddyddiad y dyfarniad cyflog a'i weithredu yn arwain at ganlyniadau i broses y cylch adolygu cyflogau. Mae CACAC o'r

Pennod 6 – Casgliadau ac argymhellion

farn bod angen i hyn gael ei arfarnu'n ofalus er mwyn sicrhau bod unrhyw ddiwygiadau'n cyd-fynd ag amserlen adolygu cyflogau ddiffiniedig o gyhoeddi'r llythyr cylch gwaith i ymgynghori'n effeithiol ar faterion a godwyd gan y Gweinidog.

- 6.80 Mae CACAC o'r farn bod angen i'r broses o alinio'r cylch cyflog blynyddol i'r flwyddyn ariannol gael ei mapio'n ofalus o'r dechrau i'r diwedd er mwyn sicrhau nad yw'n gwrthdaro â digwyddiadau eraill yn ystod y flwyddyn academaidd berthnasol a chalendrau llywodraethu. Yna, dylid cynnal asesiad llawn o'r effaith, sy'n ystyried deddfwriaeth a rheoliadau presennol sy'n ymwneud ag ysgolion.

ARGYMHELLIAD 11

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod papur briffio'n cael ei baratoi sy'n cyflwyno amserlen ar gyfer y broses flynyddol o adolygu cyflogau.

Dylai'r papur briffio a'r asesiad o effaith cysylltiedig gael eu trafod gyda'r holl bartïon perthnasol yn ystod 2025-2026 i gytuno ar y ffordd ymlaen.

Materion yn ymwneud â chydraddoldeb

- 6.81 Amlinellodd y llythyr cylch gwaith, wrth ystyried y materion ar gyfer argymhelliad, fod rhaid i CACAC hefyd ystyried rhwymedigaethau cyfreithiol perthnasol cyrff perthnasol, yn enwedig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud ag: oed, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth.
- 6.82 Yn ein trydydd adroddiad, dyddiedig mis Mai 2021, argymhellwyd:
- “y dylai Llywodraeth Cymru adolygu ar fyrder y ffordd y caiff deddfwriaeth cydraddoldeb ei monitro a'i hadrodd ar lefel ysgol ac awdurdod lleol, ac ystyried a oes angen newidiadau i DCAAY(C) a pholisïau cyflog ysgolion, er mwyn sicrhau bod ysgolion ac awdurdodau lleol yn cyflawni eu dyletswyddau statudol mewn perthynas â chydraddoldeb”.
- 6.83 Ailadroddwyd hyn yn ein pedwerydd adroddiad, dyddiedig mis Mai 2022, gan gyfeirio at natur frys y mater hwn.
- 6.84 Nid ydym wedi gweld llawer o dystiolaeth bod yr argymhellion hyn wedi cael eu gweithredu. Cydnabyddwn sawl menter ar lefel Llywodraeth Cymru, ond rydym yn parhau i bryderu am faterion yn ymwneud â chydraddoldeb ar lefel ysgolion.

ARGYMHELLIAD 12

Mae CACAC yn cyfeirio Llywodraeth Cymru at ei argymhellion blaenorol a gymeradwywyd gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg, ac mae'n argymhell y dylai Llywodraeth Cymru adolygu ar fyrder y ffordd y caiff deddfwriaeth cydraddoldeb ei monitro a'i hadrodd ar lefel ysgol ac awdurdod lleol, ac ystyried a oes angen newidiadau i DCAAY(C) a pholisïau cyflog ysgolion, er mwyn sicrhau bod ysgolion ac awdurdodau lleol yn cyflawni eu dyletswyddau statudol mewn perthynas â chydaddoldeb.

Jeremy Miles AS/MS
Gweinidog y Gymraeg ac Addysg
Minister for Education and Welsh Language



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Ein cyf/Our ref: MA-JMEWL/0078/24
Mrs Sharron Lusher
Cadeirydd
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
Ysgrifenyddiaeth
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
Secretariat@iwprb.wales

D/o:

24 Ionawr 2024

CYFLOG AC AMODAU ATHRAWON YSGOL

CYLCH GWAITH BLWYDDYN 5: MATERION I'W HADRODD

Annwyl Sharron,

Hoffwn achub ar y cyfle hwn, yn gyntaf, i ddiolch i chi unwaith eto am eich gwaith chi a gwaith Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) wrth ddarparu eich pedwerydd adroddiad i ni ar Gyflog ac Amodau Athrawon yng Nghymru.

Rhoddodd y pedwerydd adroddiad a'i argymhellion wybodaeth fanwl am faterion ar y pryd a, thrwy eich argymhellion, darparodd ddatrysiadau posibl defnyddiol iawn. Edrychaf ymlaen at dderbyn eich adolygiad strategol, i weld sut gallwn wella'r ffordd y mae cyflog ac amodau athrawon yn cael eu rheoli yma yng Nghymru ymhellach.

Ysgrifennaf atoch yn awr i amlinellu'r materion ar gyfer argymhellion mewn perthynas â dyfarniad cyflog ac amodau 2024/25.

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, rydym wedi gweld y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn wynebu nifer o heriau sylweddol, gan gynnwys addasu i ffyrdd newydd o weithio yn ystod ac ers y pandemig. Rwy'n falch ein bod wedi gallu mynd i'r afael â nifer o bryderon y proffesiwn ers i bwerau dros gyflog ac amodau athrawon gael eu datganoli i Gymru. Cyflawnwyd hyn trwy waith partneriaeth yr holl randdeiliaid allweddol ochr yn ochr â'r adroddiadau a'r argymhellion defnyddiol iawn a gafwyd gan CACAC.

Mae'n bwysig bod ein camau nesaf yn ychwanegu at y gwelliannau hyn.

Fel yr adlewyrchwyd yn fy Natganiad Ysgrifenedig ar 21 Gorffennaf 2022, derbyniais eich argymhelliad ar gyfer sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i adolygu dyraniad amser digyswllt a

Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg 2024

chydabyddiaeth ariannol Cydlynwyr Anghenion Dysgu Arbennig (ADY). Rwyf eisoes wedi rhannu Adroddiad terfynol y Grŵp gyda chi ynghyd â'm safbwyntiau cychwynnol ar ei argymhellion, y dylech eu hystyried o ran cydnabyddiaeth ariannol staff sydd â chyfrifoldebau Cydlynwdd ADY wrth symud ymlaen.

Roeddwn hefyd eisieu tynnu eich sylw at fater a godwyd mewn perthynas ag amseru'r adolygiad blynyddol o gyflogau. Mae'r cylch blynyddol yn adlewyrchu'r flwyddyn academaidd ar hyn o bryd. Fodd bynnag, byddwn yn gwerthfawrogi safbwyntiau ar newid yr ymagwedd hon i gyd-fynd â'r flwyddyn ariannol, gan sicrhau nad yw'n achosi niwed i gyflogau arweinwyr ac athrawon ysgolion o ganlyniad. Ni fyddai newid o'r fath i'r ymagwedd yn golygu o reidrwydd y byddai angen diwygio dechrau'r dyfarniad cyflog o 1 Medi. Fodd bynnag, gallai cysylltu ystyriaeth a phenderfyniadau â'r flwyddyn ariannol ganiatáu ar gyfer gwelliannau i reolaeth ariannol.

Ystyriaethau y dylai Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru roi sylw penodol iddynt

Mae'r ystyriaethau fel a ganlyn:

- yr angen i sicrhau trefniadau cyflog cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon yn ogystal â helpu i recriwtio a chadw nifer ddigonol o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol;
- data recriwtio a chadw;
- amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus;
- amlygu cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflog ac amodau;
- yr angen am gydlynad ar draws y system cyflogau athrawon yng Nghymru, gan ddarparu trefniadau syml a safonedig y gellir eu cymhwyso i bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru.

Mae'n rhaid i CACAC hefyd ystyried rhwymedigaethau cyfreithiol perthnasol cyrff perthnasol, yn enwedig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud ag: oed, anabled, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth.

Materion ar gyfer Argymhellion

Cyfeiriau y materion canlynol at CACAC i wneud argymhellion arnynt yng ngoleuni'r ystyriaethau uchod:

- Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfans ar gyfer athrawon dosbarth, athrawon heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion, i sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo er mwyn annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel;
- Ystyried y gofyniad am ganllawiau ychwanegol, yn ogystal â'r rhai a ddarperir ar hyn o bryd yn Adran 3 DCAAY(C);
- Cydnabyddiaeth ariannol a thelerau ac amodau priodol ar gyfer rôl statudol y Cydlynwdd Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cydlynwdd ADY) sydd newydd ei diffinio er mwyn adlewyrchu rolau, cyfrifoldebau, amser gweithio a llwyth gwaith yn deg, gan roi ystyriaeth arbennig i gysondeb a phriodoldeb dyfarniadau.

Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg 2024

- P'un a ddylid ychwanegu unrhyw dasgau eraill at y rhestr o dasgau gweinyddol a chlercyddol yn Atodiad 3 adran 2 DCAAY(C), gan gynnwys unrhyw ofyniad i gynnwys cyfeiriad penodol at arweinwyr ysgolion, o bosibl;
- Amodau gwasanaeth arweinwyr, yn enwedig ystyried cyflwyno oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt) yn ogystal â chynnwys hawl warchoddedig i wyliau a phenwythnosau ar gyfer arweinwyr yn DCAAY(C).
- Amodau gwasanaeth athrawon, yn enwedig adolygu oriau gwaith gwarantedig (neu gyfyngiadau arnynt) yn ogystal â diwygio hawl warchoddedig i wyliau a phenwythnosau yn DCAAY(C).

Amserlen ar gyfer adrodd

Er mwyn caniatáu'r cyfnod hiraf posibl i ystyried eich argymhellion ac ymgynghori arnynt, mae'n ofynnol i chi ddarparu adroddiad i mi erbyn 24 Mai 2024 fan bellaf.

Edrychaf ymlaen at dderbyn eich argymhellion.

Yn gywir,

Jeremy Miles AS/MS

Gweinidog y Gymraeg ac Addysg
Minister for Education and Welsh Language

Atodiad B – Cyflwyniadau dysgu proffesiynol i CACAC

Llywodraeth Cymru

Kevin Palmer – Dirprwy Gyfarwyddwr yr Is-adran Addysgeg, Arweinyddiaeth a Dysgu Proffesiynol

Lloyd Hopkin – Dirprwy Gyfarwyddwr y Cwricwlwm ac Asesu

Awen Penri – Pennaeth y Gangen Addysgeg, Gyrfa Gynnar ac Ymarferwyr Cymraeg

Siwan Jones – Pennaeth Cynllunio'r Gymraeg mewn Addysg

Martyn Gunter – Pennaeth Cyfoethogi ac Ymgysylltu

Y Cwricwlwm i Gymru

I archwilio unrhyw newidiadau sy'n dod i'r amlwg i baratoi, cynllunio ac asesu

Cymraeg 2025

Cynllunio addysg Gymraeg ar gyfer pob awdurdod lleol

I archwilio cynnydd ac effaith mentrau ar recriwtio

Strwythur y flwyddyn ysgol

I ddeall y goblygiadau i amodau gwasanaeth, a manteision/anfanteision sy'n ymwneud ag amodau a fynegwyd yn ystod ymgynghoriad, o bosibl

Cynnydd o ran llwyth gwaith

I ystyried cynnydd yn unol â chynllun y grŵp strategol newydd, ac effaith newid sy'n dod i'r amlwg

Estyn

Owen Evans – Prif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
Briffiad ar y fframwaith arolygu cyffredin newydd ar gyfer ysgolion a gynhelir ac UCDAu ac unrhyw oblygiadau i amodau gwasanaeth (fel CPA)

CGA

Hayden Llewellyn – Prif Weithredwr Cyngor y Gweithlu Addysg
AGA yng Nghymru

Cymwysterau Cymru

Philip Blaker – Prif Weithredwr

Yn Gymwys ar gyfer y Dyfodol – Diwygio TGAU a'r Cynnig Llawn

I archwilio effaith y diwygiadau ar lwyth gwaith athrawon ac amodau cysylltiedig, yn enwedig asesu a datblygiad proffesiynol

Yn cynnwys Tystysgrifau Galwedigaethol Addysg Uwchradd

Atodiad C – Llinell amser ar gyfer gweithredu (o Adolygiad Strategol 2024 CACAC)

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
Medi 2024		<i>Diwygiadau addysgol: parhau i weithredu'r Cwricwlwm i Gymru; Cymwys ar gyfer y Dyfodol: gweithio tuag at gymwysterau newydd; parhau i weithredu'r Ddeddf ADYTA; gweithio tuag at Cymraeg 2050; gweithio tuag at leihau'r llwyth gwaith.</i>
	1	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen, fod y broses ymgeisio i symud o'r Brif Ystod Cyflog (PYC) i'r Ystod Cyflog Uwch (YCU) yn cael ei dileu o Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C)), gan ganiatáu i athro symud rhwng graddfeydd yn awtomatig (yn amodol ar beidio â chychwyn gweithdrefnau gallu).
	2	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen, fod ysgol yn gallu dyfarnu pwynt ychwanegol i unrhyw athro YCU yr oedd ei berfformiad yn rhagorol yn ystod y flwyddyn ysgol flaenorol, gan roi ystyriaeth arbennig i addysgu yn yr ystafell ddosbarth.
	7	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod lleiafswm cyflog penaethiaid yn cael ei gynyddu o fis Medi 2024 ymlaen, trwy osod gwaelod grwpiau penaethiaid un, dau a thri ar leiafswm cyflog grŵp tri (£61,547 o fis Medi 2023 ymlaen). Dylid cadw terfynau uchaf presennol grŵp un, dau a thri.
	8	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru, yn 2024-2025, ei bod yn modelu disodli datganiadau Anghenion Addysgol Arbennig (AAA) â Chynlluniau Datblygu Unigol (CDUau) o fewn cyfrifiad grwpiau penaethiaid, ac unrhyw effaith ddilynol ar gyfansymiau unedau ysgolion.
12	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod y gofyniad ar gyfer cyfrifoldeb rheolwr llinell dros nifer sylweddol o bobl	

Atodiad C – Llinell amser ar gyfer gweithredu (o Adolygiad Strategol 2024 CACAC)

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
		(paragraff 20.5 DCAAY(C) 2024-2025) yn cael ei ehangu trwy ychwanegu: neu lefelau ychwanegol sylweddol cyfwerth o gyfrifoldeb ac atebolrwydd mewn meysydd allweddol o'r ysgol
	13	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru y dylai paragraff 20.3 ac Adran 3, paragraff 54, DCAAY(C) 2024-2025 gael eu diwygio i nodi na ddylai lwfansau CDA3 gael eu dyfarnu am fwy na dwy flynedd.
	14	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod Adran 3, paragraff 51 DCAAY(C) 2024-2025 yn cael ei ddisodli gan: Dylai CAD1 a CAD2 gael eu dyfarnu i athrawon yn y swyddi penodedig yn y strwythur staffio ac yn unol â'r gwerth ariannol a nodir yn y polisi cyflog yn unig. Pan ddyfernir CADau o'r fath i athrawon rhan-amser, byddant yn cael eu talu ar sail pro rata ar yr un gyfran â chontract rhan-amser yr athro neu, gyda chytundeb yr athro rhan-amser a'r cyflogwr, <i>byddant</i> yn cael eu talu'n llawn os bydd yr athro'n ymgymryd â'r dyletswyddau llawn sy'n gysylltiedig â'r lwfans.
	15	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru y dylai paragraff 20.4 DCAAY(C) 2024-2025 gael ei ymestyn i gynnwys cyfrifoldebau bugeiliol neu les a diogelu plant.
	17	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod darpariaeth ychwanegol yn cael ei gwneud i baragraff 26 DCAAY(C) 2024-2025 sy'n caniatáu i ysgolion ddarparu, trwy gytundeb ag athrawon unigol, buddion cyfwerth, fel amser i ffwrdd yn gyfnewid (TOIL) yn lle taliadau ariannol.

Atodiad C – Llinell amser ar gyfer gweithredu (o Adolygiad Strategol 2024 CACAC)

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
	18	Mae CACAC yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn datblygu cynllun lleihau llwyth gwaith, sy'n lleihau amser gweithio athrawon, er mwyn sicrhau, erbyn mis Medi 2027, y cydymffurfir yn llawn ac yn gyson â'r terfynau a osodir yn Rheoliadau Amser Gwaith 1998 (paragraff 51.4 DCAAY(C)) ac nad oes anfantais o gymharu ag oriau gwaith yn Lloegr.
	21	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod DCAAY(C) (paragraff 51.10) yn cael ei diwygio i gysylltu anghenion datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) athrawon ac arweinwyr â'r Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth a'r Hawl Genedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol.
	22	<p>Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen:</p> <ul style="list-style-type: none">fod DCAAY(C) yn cael ei diwygio i gynnwys cyfeiriad at Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio Hyblyg) 2023 a hawl staff i geisio gweithio'n hyblygdylai DCAAY(C) gynnwys diffiniad o weithio'n hyblyg sy'n debyg i ddiffiniad y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) "unrhyw fath o drefniant gweithio sy'n rhoi rhywfaint o hyblygrwydd ynglŷn â pha mor hir, ble a phryd y mae cyflogeion yn gweithio"dylai Llywodraeth Cymru gyhoeddi canllawiau ar weithio'n hyblyg mewn ysgolion, gan amlinellu'r buddion a sut gallai gweithio'n hyblyg gael ei gyflwyno. Dylai'r canllawiau hyn ganiatáu i athrawon dreulio amser nad yw'n ymwneud ag addysgu yn fwy hyblyg, yn amodol ar ofynion gweithredoldylai'r polisi cyflog ysgol enghreifftiol nodi ymagwedd yr ysgol at weithio'n hyblyg, gan ystyried yr angen i sicrhau bod yr ysgol yn cael ei chynnal yn ddidrafferth ac i sicrhau diogelwch a lles disgyblion a'u bod yn cael eu hamddiffyn

Atodiad C – Llinell amser ar gyfer gweithredu (o Adolygiad Strategol 2024 CACAC)

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
	24	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod DCAAY(C) yn cael ei hail-lunio, i gynnwys hyperddolenni i ganllawiau allweddol ynglŷn â'r wybodaeth a gynhwysir yn adran statudol y ddogfen.
	25	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru ei bod yn annog y sefydliadau cyflogwyr i hyrwyddo'r polisi cyflog enghreifftiol, a chynnwys datganiadau ynddo ar lwyth gwaith a gweithio'n hyblyg.
	26	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru ei bod yn adolygu ar fyrder y ffordd y caiff deddfwriaeth cydraddoldeb ei monitro a'i hadrodd ar lefel ysgol ac awdurdod lleol, ac ystyried a oes angen newidiadau i DCAAY(C) a pholisïau cyflog ysgolion, er mwyn sicrhau bod ysgolion ac awdurdodau lleol yn cyflawni eu dyletswyddau statudol mewn perthynas â chydraddoldeb.
<i>Cylch Gwaith 2024-2025</i>		Cyfeirir yn benodol at ystyried amodau gwasanaeth ar gyfer arweinwyr ysgol yn rhan o gylch gwaith adolygu cyflogau CACAC ar gyfer 2024-2025.
<i>Cylch Gwaith 2025-2026</i>		<i>Diwygiadau addysgol: bydd y broses o weithredu'r Cwricwlwm i Gymru bron â'i chwblhau; bydd cymwysterau newydd yn dechrau cael eu haddysgu am y tro cyntaf ym mis Medi 2025; bydd y grŵp strategol ar leihau'r llwyth gwaith wedi cwblhau ei waith; bydd yr asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb wedi cael ei dderbyn ynglŷn â chaniatáu i athrawon newydd gymhwyso (AGA) gamu i fyny'r raddfa gyflog dim ond pan fyddant wedi cwblhau'r cyfnod sefydlu.</i>
	3	Mae CACAC yn cefnogi un raddfa gyflog mewn egwyddor, ac yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar ddatblygiad a strwythur graddfa gyflog gyfunol unigol.

Atodiad C – Llinell amser ar gyfer gweithredu (o Adolygiad Strategol 2024 CACAC)

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
		Hyd nes y bydd yr adolygiad yn digwydd, mae CACAC yn argymhell bod y derminoleg bresennol ar gyfer graddfeydd cyflog (PYC ac YCU) yn cael ei chadw, ynghyd â'r trefniadau presennol ar gyfer pwyntiau cyflog, hynny yw, yn flynyddol ar y PYC a bob dwy flynedd ar yr YCU.
	4	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai rôl yr ymarferydd arweiniol a'i strwythur cyflog cysylltiedig gael eu hadolygu gan CACAC yn 2025-2026, ochr yn ochr â'r raddfa gyflog gyfunol unigol ar gyfer athrawon y cyfeirir ati yn Argymhelliad 3.
	5	Mae CACAC yn credu mewn egwyddor y dylai athrawon newydd gymhwyso (ANG) gamu ymlaen ar y raddfa addysgu dim ond pan fydd eu cyfnod sefydlu wedi'i gwblhau'n foddhaol, ac mae'n argymhell i Lywodraeth Cymru ei fod yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar y mater hwn, ar ôl i Lywodraeth Cymru ystyried asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb.
	19	Mae CACAC yn cefnogi pennu uchafswm nifer o oriau addysgu yr wythnos o fewn DCAAY(C). Argymhellwn i Lywodraeth Cymru ei bod yn cynnal asesiad llawn o effaith y cynnig hwn, a bod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar weithredu.
	23	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru ei fod yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar gynigion, i'w gweithredu yn DCAAY(C), i gynnig: <ul style="list-style-type: none"> cyfnodau sabothol di-dâl ar gyfer athrawon ac arweinwyr seibiannau gyrfa ar gyfer athrawon ac arweinwyr nifer benodedig o gyfnodau sabothol neu secondiadau a ariennir yn genedlaethol ar gyfer athrawon ac arweinwyr

Atodiad C – Llinell amser ar gyfer gweithredu (o Adolygiad Strategol 2024 CACAC)

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
<i>Cylch Gwaith 2026-2027</i>		<i>Diwygiadau addysgol: bydd y Cwricwlwm i Gymru yn ei flwyddyn weithredu olaf; bydd Deddf ADYTA (Cymru) wedi cael ei gweithredu; bydd yr ymarfer modelu o effeithiau'r Ddeddf ADYTA ar grwpiau penaethiaid wedi cael ei dderbyn; bydd y gwaith ymchwil ar strwythurau ffederal wedi cael ei gwblhau.</i>
	9	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2026-2027 i adolygu'r ystod cyflog ar gyfer penaethiaid a'r fethodoleg ar gyfer y cyfrifiad grwpiau penaethiaid, gan ystyried y newidiadau i Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) y cynigir eu modelu yn Argymhelliad 8.
	10	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru ei bod yn adolygu ac yn dadansoddi strwythurau gweithredol ac arweinyddiaeth a threfniadau cyflog ysgolion ffederal ledled Cymru, ac y gofynnir i CACAC ystyried y canfyddiadau yn ei gylch gwaith ar gyfer 2026-2027.
	11	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2026-2027 i ymgynghori ar adolygiad o'r ystod cyflog arweinyddiaeth a chanllawiau cysylltiedig, ochr yn ochr â'r adolygiad o grwpiau penaethiaid y cyfeirir ato yn Argymhelliad 9.
	20	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai'r amser a ddyrennir ar gyfer cynllunio, paratoi ac asesu (CPA) gael ei ailarchwilio pan wyddys canlyniad Argymhelliad 19, ac y dylid cyfarwyddo CACAC i archwilio hyn ymhellach yn 2026-2027.
<i>Cylch Gwaith 2027-2028</i>	6	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai CACAC gael ei gyfarwyddo i gynnal adolygiad o'r telerau a'r amodau ar gyfer diogelu cyflogau yng nghyfnod adolygu 2027-2028.
	16	

Atodiad C – Llinell amser ar gyfer gweithredu (o Adolygiad Strategol 2024 CACAC)

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
		Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru, ar ôl adolygu'r dadansoddiad o ddata, fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo i adolygu lwfansau ar gyfer athrawon cyfrwng Cymraeg yn 2027-2028.

Atodiad Ch – Diweddariadau awgrymedig i'r rhestr yn Atodiad 3 adran 2 DCAAY(C)

Mae'r rhestr isod yn cynnwys datganiadau o Atodiad 3 Adran 2 DCAAY(C) 2023 yng ngholofn un, a diweddariadau awgrymedig ar gyfer 2024 yng ngholofn dau, fel y'u cynigiwyd gan ymgylcheddau a/neu ddiweddariadau i arferion gwaith.

DCAAY(C) GYFREDOL (2023)	Newidiadau awgrymedig ar gyfer DCAAY(C) 2024
1. Casglu arian gan ddisgyblion a rhieni.	Cadw'r geiriad presennol
2. Ymchwilio i absenoldeb disgybl.	Cadw'r geiriad presennol
3. Gwaith llungopïo swmp.	Cadw'r geiriad presennol
4. Teipio neu greu fersiynau o ddeunydd llawysgrifau ar brosesydd geiriau a chynhyrchu diwygiadau o fersiynau o'r fath.	Cadw'r geiriad presennol
5. Prosesu geiriau, copïo a dosbarthu gohebiaeth dorfol, gan gynnwys llythyrau safonol at rieni a disgyblion.	Cyfrifoldeb am greu, copïo, lanlwytho a dosbarthu gohebiaeth dorfol i rieni a disgyblion, gan gynnwys llythyrau safonol, polisïau'r ysgol, postïadau ar blatfformau electronig.
6. Cynhyrchu rhestrau dosbarth ar sail gwybodaeth a ddarperir gan athrawon.	Cynhyrchu rhestrau dosbarth neu gopïau ffisegol o ddalenni cyd-destun.
7. Cadw a ffeilio cofnodion, gan gynnwys cofnodion sy'n seiliedig ar ddata a gyflenwir gan athrawon.	Cadw a ffeilio cofnodion a data papur neu electronig e.e. ar systemau rheoli'r ysgol neu mewn ffeiliau swyddfa ffisegol.
8. Paratoi, gosod a thynnu i lawr arddangosiadau mewn ystafelloedd dosbarth yn unol â phenderfyniadau athrawon.	Trefnu, addurno a chydosod lle ffisegol ystafelloedd dosbarth e.e. symud ystafelloedd dosbarth, symud dodrefn ystafelloedd dosbarth, gosod a thynnu i lawr arddangosiadau mewn ystafelloedd dosbarth.
9. Paratoi dadansoddiadau o ffigurau presenoldeb.	Cynhyrchu a choladu dadansoddiadau o ffigurau presenoldeb.
10. Paratoi dadansoddiadau o ganlyniadau arholiadau.	Dileu
11. Coladu adroddiadau disgyblion.	Coladu adroddiadau disgyblion e.e. adroddiadau ar ganlyniadau arholiadau disgyblion.
12. Gweinyddu profiad gwaith (ond nid dewis lleoliadau na chynorthwyo disgyblion drwy gynnig cyngor neu gynnal ymweliadau).	Gweinyddiaeth yn ymwneud ag ymweliadau, teithiau a chysiau preswyl yr ysgol (gan gynnwys archebu lleoliadau, casglu ffurflenni a chofnodi gofynion cinio) a phrofiad gwaith (ond nid dewis lleoliadau na chynorthwyo disgyblion drwy gynnig cyngor neu gynnal ymweliadau).
13. Gweinyddu arholiadau cyhoeddus a mewnol.	Dileu
14. Gweinyddu trefniadau cyflenwi ar gyfer athrawon absennol.	Cadw'r geiriad presennol
15. Archebu, gosod a chynnal offer a meddalwedd TGCh.	Archebu, gosod a chynnal offer TGCh, meddalwedd, ac amgylcheddau dysgu rhithwir, gan gynnwys ychwanegu

Atodiad Ch – Diweddariadau awgrymedig i'r rhestr yn Atodiad 3 adran 2 DCAAY(C)

DCAAY(C) GYFREDOL (2023)	Newidiadau awgrymedig ar gyfer DCAAY(C) 2024
	disgyblion at amgylcheddau dysgu rhithwir a phlatfformau tanysgrifio ar-lein
16. Archebu cyflenwadau ac offer.	Cadw'r geiriad presennol
17. Catalogio, paratoi, cyhoeddi a chynnal deunyddiau ac offer a chyfrif y stoc yna.	Catalogio, paratoi, cyhoeddi, cyfrif stoc, a chynnal deunyddiau ac offer, neu gofnodi eu habsenoldeb.
18. Cymryd nodiadau gair am air neu baratoi cofnodion ffurfiol cyfarfodydd.	Cymryd, copïo, dosbarthu neu deipio nodiadau (e.e. nodiadau gair am air) neu gynhyrchu cofnodion ffurfiol
19. Cydlynu a chyflwyno ceisiadau (am gyllid, statws ysgol a'u tebyg) gan ddefnyddio cyfraniadau gan athrawon ac eraill.	Cydlynu a chyflwyno ceisiadau (am gyllid, statws ysgol a'u tebyg).
20. Trosglwyddo data â llaw am ddisgyblion, nad yw'n berthnasol i'r uchod, i systemau rheoli cyfrifiadurol yr ysgol.	Ailfformatio data neu ailfewnbynnu data i systemau lluosog.
21. Rheoli'r data yn systemau rheoli'r ysgol.	Rheoli data a throsglwyddo data am ddisgyblion i systemau rheoli'r ysgol (e.e. Dadansoddi ar Lefel Cwestiwn) neu argraffu cofnodion electronig i'w ffeilio ar bapur
22.	Cynhyrchu tystiolaeth ffotograffig o wersi ymarferol e.e. at ddibenion asesu neu i 'ddangos' dysgu.
23.	Creu neu ddyblygu ffeiliau a gwaith papur y tybir y bydd eu hangen ar gyfer arolygiad, fel copïau o bortffolios tystiolaeth, neu gynlluniau seddau sy'n cael eu diweddaru'n rheolaidd.
24.	Gweinyddu neu ddadansoddi data yn ymwneud â gofal cofleidiol a pharatoi bwyd/prydau.
25.	Gweinyddu ffurflenni cydsyniad meddygol a rhoi meddyginiaeth ar sail arferol neu ddydd i ddydd.

Atodiad D – Pwyntiau graddfa gyflog a argymhellir ar gyfer 2024-2025

Prif Ystod Cyflog

	2022 £	2023 £	2024 £
P2 (lleiafswm)	29,278	30,742	32,063
P3	31,630	33,212	34,640
P4	34,067	35,771	37,309
P5	36,749	38,587	40,246
P6 (uchafswm)	40,443	42,466	44,292

Ystod Cyflog Uwch

	2022 £	2023 £	2024 £
Isafswm	41,927	44,024	45,917
U2	43,481	45,656	47,619
Uchafswm	45,085	47,340	49,376

Ystod Cyflog Ymarferydd Arweiniol

	2022 £	2023 £	2024 £
Isafswm	45,950	48,248	50,323
Uchafswm	69,854	73,347	76,501

Atodiad D – Pwyntiau graddfa gyflog a argymhellir ar gyfer 2024-2025

Ystod Cyflog Athrawon Heb Gymhwyso

	2022 £	2023 £	2024 £
1	19,689	20,674	21,563
2	21,979	23,078	24,070
3	24,268	25,482	26,578
4	26,557	27,885	29,084
5	28,849	30,292	31,595
6	31,139	32,696	34,102

Ystodau Lwfans

	2022 £	2023 £	2024 £
CAD 1			
Isafswm	8,986	9,436	9,842
Uchafswm	15,204	15,965	16,651
CAD 2			
Isafswm	3,115	3,271	3,412
Uchafswm	7,605	7,986	8,329
CAD 3			
Isafswm	619	650	678
Uchafswm	3,071	3,225	3,364
ADY			
Isafswm	2,461	2,585	2,696
Uchafswm	4,855	5,098	5,317

Atodiad D – Pwyntiau graddfa gyflog a argymhellir ar gyfer 2024-2025

Ystod Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth

	2022 £	2023 £	2024 £		2022 £	2023 £	2024 £
1	45,725	48,012	50,077	24*	79,713	83,699	87,298
2	46,869	49,213	51,329	24	80,510	84,536	88,171
3	48,039	50,441	52,610	25	82,510	86,636	90,361
4	49,235	51,697	53,920	26	84,552	88,780	92,598
5	50,461	52,985	55,263	27*	85,789	90,079	93,952
6	51,729	54,316	56,652	27	86,647	90,980	94,892
7	53,120	55,776	58,174	28	88,796	93,236	97,245
8	54,346	57,064	59,518	29	90,995	95,545	99,653
9	55,702	58,488	61,003	30	93,260	97,923	102,134
10	57,133	59,990	62,570	31*	94,616	99,347	103,619
11	58,616	61,547	64,194	31	95,564	100,343	104,658
12	59,967	62,966	65,674	32	97,939	102,836	107,258
13	61,466	64,540	67,315	33	100,371	105,390	109,922
14	62,998	66,148	68,992	34	102,853	107,996	112,640
15	64,565	67,794	70,709	35*	104,366	109,585	114,297
16	66,283	69,598	72,591	35	105,410	110,681	115,440
17	67,804	71,195	74,256	36	108,019	113,420	118,297
18*	68,821	72,263	75,370	37	110,704	116,240	121,238
18	69,509	72,985	76,123	38	113,444	119,117	124,239
19	71,234	74,796	78,012	39*	115,058	120,811	126,006
20	72,999	76,649	79,945	39	116,209	122,020	127,267
21*	74,065	77,769	81,113	40	119,108	125,064	130,442
21	74,806	78,547	81,925	41	122,084	128,189	133,701
22	76,663	80,497	83,958	42	125,142	131,400	137,050
23	78,561	82,490	86,037	43	127,000	133,350	139,084

* Y pwyntiau hyn a phwynt 43 yw'r uchafswm cyflogau ar gyfer wyth ystod y grŵp penaeithiad