

Cyngor Gwynedd

## Adroddiad Blynyddol ar Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol 2024-25

### 1. Cyflwyniad

Nod yr adroddiad yw dangos sut mae Cyngor Gwynedd wedi cydymffurfio â'r Ddyletswydd Bartneriaeth Gymdeithasol.

Mae **Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023** (y "Ddeddf SPPP"), a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2024, yn ei gwneud yn ofynnol i gyrrff cyhoeddus, gan gynnwys **Cyngor Gwynedd**, lunio adroddiad blynyddol i ddangos sut y maent wedi cydymffurfio â'r **Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol** a sefydlwyd gan y Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus.

Mae'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau lleol geisio **consensws neu gyfaddawd** gyda'u hundebau llafur cydnabyddedig, pan fyddant:

- yn pennu eu **hamcanion llesiant**; a
- yn gwneud **penderfyniadau strategol** ynghylch y camau rhesymol y maent yn bwriadu eu cymryd i gyflawni'r amcanion hynny.

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

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

- ymgyngori â hwy ar **gyfnod cynnar** o'r broses, a
- eu cynnwys drwy gydol y broses drwy:
  - ddarparu **digon o wybodaeth** iddynt i allu ystyried yn briodol yr hyn a gynigir, a
  - darparu **digon o amser** iddynt i ystyried yr hyn a gynigir ac ymateb yn briodol.

Yn ôl **Adran 18** o'r Ddeddf:

- Rhaid i gorff cyhoeddus baratoi, ar gyfer pob blwyddyn ariannol, adroddiad o'r hyn y mae wedi'i wneud i gydymffurfio â'r ddyletswydd.
- Rhaid i'r adroddiad gael ei **gytuno gyda'r undebau llafur cydnabyddedig** neu gynnwys datganiad yn egluro pam na chafodd ei gytno.

3. Rhaid i'r corff cyhoeddus **gyhoeddi'r adroddiad**, a'i gyflwyno i'r **Cyngor Partneriaeth Gymdeithasol**, cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol ar ôl diwedd y flwyddyn ariannol.

## 2. Cefndir

Yn ogystal a dyletswyddau o dan y Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) mae gofynion o fewn Deddfau eraill megis Deddf Cenedlaethau'r Dyfodol a Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau i fod yn ymgynghori hefo gwahanol garfannau (gan gynnwys staff).

Mae Cyngor Gwynedd wedi sefydlu Grŵp Cyswllt rhwng y Cyngor a'r undebau llafur ers nifer o flynyddoedd, i atgyfnerthu'r berthynas iach sydd yn bodoli ar y cyfan ers degawd a mwy. Mae'r fforwm hwn yn cyfarfod oddeutu bob 6 wythnos. Bwriad y grŵp hwn yw rhoi pwyslais ar gynnal perthnasau gweithio da rhwng y Cyngor a'r Undebau Llafur, gan drafod a datrys materion cyflogaeth cynhennus yn rhagweithiol, yn ogystal â trin a thrafod datblygiad yr amodau gwaith lleol a mentrau cyflogaeth eraill. Mae'r cyfarfodydd yn cael eu cadeirio gan y Rheolwr Gwasanaeth Adnoddau Dynol ac yn cynnwys cynrychiolaeth o'r Cyngor (Rheolwr y Gwasanaeth Adnoddau Dynol, Rheolwr Gwasanaeth Iechyd, Diogelwch a Llesiant, swyddogion adnoddau dynol) a chynrychiolwyr o'r Undebau Llafur (GMB, UNISON ac Unite).

Yr undebau llafur a gydnabyddir gan Gyngor Gwynedd yw:

- GMB
- UNISON
- Unite

## 3. Sut y bu i ni gwrdd/cydymffurfio â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol

Er ein bod fel arfer yn cynnal adolygiad blynyddol o Gynllun y Cyngor, dim ond adolygiad ysgafn a gynhaliwyd yn ystod 2024/25, gyda dim ond un prosiect newydd yn cael ei ychwanegu at y Cynllun. Ni chynhaliwyd ymgynghoriad ehangach gan y Cyngor y tu hwnt i Aelodau Etholedig (drwy gyfarfodydd y Cabinet a'r Cyngor Llawn) wrth wneud y penderfyniad hwn.

Fel rhan o'r broses o lunio Hunanasesiad y Cyngor ar gyfer 2024/25, cynhaliwyd ymgynghoriad â'r undebau llafur cydnabyddedig, gan ofyn am eu hadborth a'u sylwadau ar berfformiad yr awdurdod a meysydd posibl i'w gwella. Yn benodol, gofynnwyd:

- A yw'r Cyngor yn cyflawni ei ddyletswyddau'n effeithiol?

- A yw'r Cyngor yn gwneud y defnydd gorau o'r adnoddau sydd ar gael?
- A oes gan y Cyngor drefniadau cadarn i sicrhau perfformiad effeithiol?
- Pa awgrymiadau sydd ganddynt ar gyfer gwella ymgysylltiad a lles staff?

Ymhlith yr ymatebion, nodwyd bod lle i wella'r cyfathrebu â'r undebau ar faterion staffio mewn rhai adrannau. Hefyd, cydnabuwyd bod angen datblygu ymhellach ein dull o Bartneriaeth Gymdeithasol gan ei bod yn parhau i fod yn broses o ddysgu ac esblygu. Er bod y berthynas gorfforaethol yn iach ar y cyfan, a bod yna gysylltiadau cadarnhaol o fewn rhai adrannau o'r Cyngor hefyd, cydnabyddir mai'r cam nesaf ydi mynd ymhellach a sefydlu perthynas adeiladol rhwng yr undebau llafur a phob un o adrannau'r Cyngor. Bydd hynny yn ddatblygiad rhagweithiol a chadarnhaol pellach.

Fel y sonnir uchod mae'r Grŵp Cyswllt corfforaethol rhwng y Cyngor a'r undebau llafur yn cyfarfod oddeutu bob 6 wythnos er mwyn trafod materion cyflogaeth. Er bod rhywfaint o sylw wedi ei roi i'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol yn y gorffennol byddwn yn sicrhau ei fod wedi ei gynnwys fel eitem safonol ar agenda pob cyfarfod i'r dyfodol.

Yn ystod 2024/25 bu i'r grwp cyswllt corfforaethol gyfarfod oddeutu bob 6 wythnos. Dyma rai o'r materion a dderbyniodd sylw yn ystod y flwyddyn:

1. Cyflwyno polisi profi alcohol a chyffuriau o'r newydd.
2. Datblygu a chyflwyno polisi a system reoli absenoldebau salwch staff o'r newydd.
3. Y posibilrwydd o fabwysiadu siarter iaith Gymraeg y TUC.
4. Ymdrin â newid o fewn gwasanaethau / adrannau, mewn modd cydymdeimladol sydd yn rhoi cefnogaeth i staff.

Un enghraifft o'r bartneriaeth yn gweithio mewn modd adeiladol ydi datblygiad y polisi o'r newydd ar gynnal profion cyffuriau ac alcohol ymysg y gweithlu, a chyflwyno'r polisi a'r system rheoli absenoldebau salwch o'r newydd. Mae llwyddiant y ddau enghraifft yma wedi eu seilio ar gynnwys a chydweithio gyda'r undebau o'r dechrau un - o adnabod y 'broblem' i lunio datrysiadau. Mae'r ddau bwnc yn gallu bod yn gynhennus ac wedi golygu cryn newid mewn polisi, ond trwy gydweithio o'r dechrau llwyddwyd i gyrraedd datrysiad sydd yn dderbyniol gan y ddwy ochr.

O Ebrill 2025 bydd y Cyngor yn cymryd camau pendant i hwyluso cyfranogiad cynrychiolwyr lleol yn eu dyletswyddau undebol, gan gynnwys adnabod a neilltuo cyllideb benodol i gefnogi'r broses hon a rhyddhau cynrychiolwyr o'u swyddi parhaol.

Yn hanesyddol, nid ydym wedi ceisio'n benodol sicrhau consensws gyda'r undebau llafur wrth wneud penderfyniadau strategol nac wrth osod ein hamcanion llesiant. Mae'r diffyg hwn wedi cael ei gydnabod fel gwendid yn y broses, ac wrth edrych tua'r dyfodol, byddwn yn gweithredu camau pendant i sicrhau bod digon o amser yn cael ei glustnodi yn y broses gynllunio, er mwyn galluogi cydweithio ystyrlon a chynhyrchiol gyda'r undebau.

Ein nod yw gwreiddio'r egwyddor o bartneriaeth gymdeithasol ym mhopeth yr ydym yn ei wneud. Fel rhan o'r ymrwymiad hyn yn ystod y flwyddyn nesaf byddwn yn rhoi camau yn eu lle er mwyn cryfhau ein cyfraniad, gan gynnwys:

- Codi ymwybyddiaeth o'r gofynion sy'n deillio o Ddeddf Llywodraeth Leol Cymru a Deddf Partneriaethau Cymdeithasol a chyflwyno awgrym o ran sut i gwrdd â'r gofyn.
- Cyflwyno drafft o Adroddiad Perfformiad Blynnyddol a Hunanasesiad Cyngor Gwynedd 2024/25 fel bod cyfle i'r undebau gyflwyno unrhyw argymhellion neu sylwadau cyn i'r ddogfen dderbyn ystyriaeth y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio, Cabinet a'r Cyngor Llawn. (Gorffennaf 2025)
- Trefnu cyfarfod wyneb yn wyneb gyda'r undebau i drafod ein hamcanion llesiant presennol a'r prosiectau blaenoriaeth o fewn Cynllun Cyngor Gwynedd 2023–28. Bydd hyn yn rhoi cyfle iddynt rannu eu barn yn uniongyrchol ac yn rhagweithiol, gan sicrhau bod eu sylwadau'n cael eu hystyried fel rhan o'r broses adolygu. (Rhagfyr 2025)
- Cynnwys yr undebau'n weithredol yn y broses ddrafftio o adolygiad Cynllun Cyngor Gwynedd 2023–28, gan rannu drafft gyda nhw a'u galluogi i gyflwyno argymhellion a sylwadau cyn i'r drafft fynd gerbron y Cabinet/Cyngor Llawn. (Ionawr 2026)