

Y Ganolfan Ddinesig
Stryd y Castell,
Merthyr Tudful
CF47 8AN

Ffôn: 01685 725000
www.merthyr.gov.uk



Dyddiad: 31^{ain} Mawrth 2025

Awdur yr adroddiad: Siân Jones, Rheolwr Cysylltiadau Gweithwyr

Adroddiad wedi'i gymeradwyo gan: Hannah Brown, Pennaeth Gwasanaethau Pobl a Thrawsnewid

Adroddiad Blynyddol Dyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol 2025

Crynodeb o'r Adroddiad

Bydd yr adroddiad hwn yn manylu ar sut mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful wedi cydymffurfio â'r ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol fel y'i gosodwyd dan adran 16 o Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023. Bydd yn manylu ar ble mae'r Cyngor wedi ceisio consensws neu gyfaddawd gyda'n undebau llafur cydnabyddedig, sef Unsain a GMB ynghylch y canlynol:

1. Amcanion Lles gyda chynllun corfforaethol y Cyngor
2. Penderfyniadau o natur strategol

Bydd yr adroddiad yn manylu ar sut mae'r Cyngor yn ymgynghori yn ystod cyfnod ffurfiannol proses, pa wybodaeth a ddarperir i'w hystyried ar gynigion a'r amserlenni a awgrymwn i'n cydweithwyr yn yr undeb llafur ystyried unrhyw gynigion a dulliau i ymateb yn ddigonol. Trafodwyd yr adroddiad hwn gyda'n cynrychiolwyr yn yr undebau llafur a chytunwyd ar yr adroddiad ganddynt.

Ein dull ym Merthyr Tudful

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr yn cydweithio â'n hundebau llafur i hyrwyddo gwaith teg, cyfiawnder cymdeithasol a lles cynaliadwy. Mae ein Cyngor yn ymgorffori egwyddorion y Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol drwy feithrin ymgysylltiad ystyrlon â gweithwyr ac undebau llafur. Rydym yn cynnal cyfarfodydd misol rheolaidd gyda'n hundebau llafur i sicrhau bod lleisiau staff yn cael eu clywed yn ystod y broses o wneud penderfyniadau, yn enwedig ar faterion sy'n ymwneud ag amodau cyflogaeth, newidiadau staffio megis ailstrwythuro a newidiadau mewn rota, cyflog teg, datblygu polisïau a lles y gweithlu. Mae gan ein hundebau llafur fynediad uniongyrchol i'r tîm Uwch Reoli, gan gynnwys y Prif Weithredwr, a fydd yn mynychu'r cyfarfodydd misol yn rheolaidd, sy'n dangos lefel yr ymrwymiad sydd gan Merthyr i weithio mewn partneriaeth.

Mae ein cydweithwyr o fewn yr undebau llafur wedi'u hymgorffori yn niwylliant Merthyr. O ddechrau eu cyflogaeth, mae ein gweithwyr yn cael eu cyflwyno i'n hymrwymiad i bartneriaeth gymdeithasol. Fel rhan o'n rhaglen sefydlu corfforaethol, mae ein cynrychiolwyr undebau

llafur yn rhoi cyflwyniad sy'n amlinellu'r modd rydym yn cydweithio. Rydym yn meithrin diwylliant o dryloywder a pharch i'r ddwy ochr, gan sicrhau bod gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u grymuso yn eu rolau.

Mynychodd ein Rheolwr Cysylltiadau Gweithwyr ddigwyddiad Partneriaeth Gymdeithasol Llywodraeth Cymru ym mis Medi 2024 a oedd yn fuddiol iawn a rhoddodd sicrwydd y gall Merthyr eisoes dystio o hanes cryf o weithio'n agos gydag undebau llafur. Mae Merthyr Tudful yn blaenoriaethu gweithio mewn partneriaeth i greu llywodraeth leol fwy cynaliadwy, teg a chymdeithasol gyfrifol.

Cynllun Lles Corfforaethol Merthyr

Dyfeisiwyd ein cynllun Lles Corfforaethol 2023 – 2028 drwy ymgynghoriad gyda'r undebau llafur. Trefnwyd cyfarfodydd a rhoddwyd cyflwyniad i'n undebau llafur i'w ystyried ac adborth ar yr amcanion. Isod mae rhai enghreifftiau o sut rydym wedi gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i gyflawni ein hamcanion lles.

- **Merthyr Tudful uchelgeisiol, sy'n canolbwyntio ar ddysgu**

Mae ein Cyngor wedi gweithio'n agos gydag undebau llafur i flaenoriaethu dysgu, datblygu sgiliau ac addysg gydol oes. Mae ffocws allweddol wedi bod ar ddatblygu'r gweithlu, gan sicrhau bod gan ein gweithwyr fynediad at hyfforddiant o ansawdd uchel a datblygiad gyrfaol.

Mae ein hundebau llafur yn mynychu'r Sefydlu Corfforaethol sy'n caniatáu iddynt ymgysylltu'n uniongyrchol â holl weithwyr newydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful er mwyn iddynt arddangos a thynnu sylw at y manteision a geir wrth ymaelodi.

Ymgynghorwyd â'r undebau llafur ar Raglen Brentisiaethau Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful ac yn ystod ein hymgyrchoedd prentisiaethau a hyfforddiant cenedlaethol maent wedi cymryd rhan mewn darparu hyfforddiant ar themâu y mae'r undebau llafur a ddewiswyd wedi eu cefnogi, er enghraifft yn 2024 *Aflonyddu Rhywiol yn y Gweithle* oedd y thema. Rydym wedi cysylltu â'r undebau llafur ynghylch ein cyfres o sesiynau hyfforddi ac rydym yn agored i unrhyw awgrymiadau maen nhw'n eu gwneud ynghylch cyfleoedd dysgu.

- **Merthyr Tudful iachach**

Rydym yn sicrhau bod gan ein cynrychiolwyr o fewn yr undebau llafur lais cryf wrth lunio unrhyw bolisiau sy'n cael effaith ar iechyd a lles gweithwyr. Gyda'n gilydd rydym yn sicrhau bod gan weithwyr fynediad i'n Rhaglen Cymorth i Weithwyr o'r enw *Vivup*, bod ein gweithwyr yn derbyn unrhyw addasiadau rhesymol yn y gweithle fel asesiadau bwrdd gwaith, cadeiriau arbenigol ac oriau gwaith diwygiedig a bod hyfforddiant ar gael i reolwyr adnabod ac ymateb i bryderon iechyd meddwl.

Mae ein swyddog iechyd a diogelwch yn cydweithio â'n hundebau llafur wrth ysgrifennu polisiau newydd, yn fwyaf diweddar adolygwyd y polisi trais yn y gwaith. Cafodd newidiadau diweddar i'n cynlluniau gweithredu tân hefyd eu gweithredu gyda chyfraniad yr undebau llafur. Yn y dyfodol, hoffem edrych ar arolygiadau gweithle ar y cyd ac asesiadau risg i fynd i'r afael â pheryglon posibl.

Rydym hefyd yn hyrwyddo trefniadau gweithio hyblyg er mwyn hyrwyddo'r cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd er mwyn lleihau straen. Yn ogystal, rydym wedi ymgynghori ar ein rhaglen Cymorth i Weithwyr sy'n cynnwys y cynllun beicio i'r gwaith.

Mae ein hundebau llafur yn chwarae rôl allweddol wrth eirioli dros gyflog teg a chyflogaeth ddiogel sy'n effeithio'n uniongyrchol ar iechyd y cyhoedd trwy leihau straen ariannol ac anghydraddoldeb.

- **Merthyr Tudful sy'n sefydlog yn ariannol**

Mae ein Cyngor yn gweithio mewn partneriaeth ag undebau llafur i sicrhau sefydlogrwydd ariannol wrth gynnal cyflogaeth deg a gwasanaethau cyhoeddus o safon. Trwy gyfarfodydd rheolaidd (misol) rydym yn ymgysylltu â chynrychiolwyr yr undebau llafur mewn trafodaethau ynghylch arbed cyllideb ac effeithlonrwydd, gan sicrhau tryloywder a chydweithrediad wrth wneud penderfyniadau ariannol.

Un maes allweddol o gydweithredu rhyngom yw ailstrwythuro'r gweithlu. Rydym yn darparu pecyn cynigion newid mewn rheolaeth manwl i'n undebau llafur i'w ystyried ac i gynnig adborth arno cyn i unrhyw gyfarfodydd staff gael eu cynnal. Trwy weithio gyda'n gilydd, rydym wedi datblygu strategaethau i ailstrwythuro gwasanaethau heb fawr o effaith ar swyddi na gwasanaethau. Rydym yn gweithio gyda'n gilydd i ystyried diswyddiadau posibl a chynnig cynlluniau diswyddo gwirfoddol a chyfleodd i ail-leoli er mwyn helpu i osgoi diswyddiadau gorfodol.

Mae ein hundebau llafur hefyd yn cael eu cynnwys mewn trafodaethau ynghylch gwella effeithlonrwydd, megis moderneiddio arferion gwaith, lleihau dibyniaeth ar staff asiantaeth costus a gweithredu ceisiadau gweithio hyblyg / ymddeoliad hyblyg sy'n lleihau costau. Mae eu mewnbwn wedi bod yn amhrisiadwy wrth sicrhau bod unrhyw arbedion ariannol yn cael eu gwneud mewn ffordd sy'n diogelu ein gweithwyr a'r gwasanaethau rheng flaen.

Yn ogystal, rydym yn cydweithio ar strategaethau caffael i sicrhau'r gwerth gorau am arian tra'n cynnal arferion gwaith teg. Trwy gefnogi caffael moesegol, rydym yn anelu at sicrhau cytundebau cynaliadwy sydd o fudd i weithwyr a'r gymuned leol.

- **Merthyr Tudful ffyniannus**

Mae ein hundebau llafur yn ymwneud â chefnogi'r amcan hwn drwy sicrhau bod gweithwyr yn ennill cyflogau teg, bod ganddynt amodau gwaith da a'u bod yn ddiogel yn y gweithle tra'n cyfrannu at dwf economaidd Merthyr. Mae ein hundebau yn aml yn lleisio eu syniadau ynghylch sut y gellir gwella neu newid gwasanaethau lleol megis trafnidiaeth gyhoeddus, addysg a gwasanaethau gwastraff. Mae ein hundebau wedi cyflwyno llawer o ddadleuon yn erbyn allanoli gwasanaethau i sicrhau bod gweithwyr lleol yn elwa o dwf economaidd.

- **Merthyr Tudful yn ddiogel, glân a gwyrdd**

Enillodd Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful wobr lefel Efydd Safon Un Blaned ym mis Mehefin 2024 gyda chyfranogiad yr undebau. Mae hon yn safon, felly roedd yn rhaid i ni fodloni lefel o feini prawf ac roedd hwn yn canolbwyntio ar weithredu gwelliant parhaus newid yn yr hinsawdd yn ein darpariaeth o wasanaethau a ffyrdd o weithio yn y

Cyngor. Cymerodd 6 mis i weithio tuag at y safon, ac roedd yn cynnwys mabwysiadu Cynllun Datgarboneiddio ar gyfer Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful a fframwaith llywodraethu cryf i gyflawni'r cynllun, trwy gynlluniau gweithredu, cyfarfodydd rheolaidd gyda rheolwyr allweddol ac adrodd ar hyn oll i'r Tîm Rheoli Corfforaethol. Yn ogystal â hyn, cyflwynwyd yr e-fodiwl Gwybodaeth am Garbon i'r holl staff.

Mae ein hundebau yn ymwneud yn helaeth â'n timau gwasanaethau cymdogaeth, gan fynychu cyfarfodydd gyda rheolwyr a staff sy'n eirioli dros arferion cynaliadwy, diogelwch gweithwyr a lles cymunedol.

Gwneud penderfyniadau strategol

Wrth wneud penderfyniadau strategol ynghylch Merthyr rydym yn cynnwys yr undebau llafur yn y gwaith o gynllunio a datblygu polisi tymor hwy i wella gwasanaethau, rheoli adnoddau, a mynd i'r afael ag anghenion cymunedol. Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- **Cysylltiadau Diwydiannol a Thrafodaethau Cyflog**

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn cydweithio ag undebau llafur i osod strwythurau cyflog teg, gweithredu polisiâu'r gweithlu, a mynd i'r afael ag anghydfodau mewn ffordd sy'n cefnogi staff tra'n parhau i gynnal y ddarpariaeth o wasanaethau. Mae ein undebau llafur yn aelodau ar y panel apêl ar gyfer gwerthuso swyddi. Pan gyflwynir apeliadau gan weithwyr, bydd ein hundebau yn adolygu gweithrediad y cynllun gwerthuso swyddi ac yn archwilio graddio cyflog teg a dyrannu rôl ac yn cael pleidlais ynghylch a ddylid gwerthuso'r rôl i radd wahanol. Lle mae achos o weithredu diwydiannol posibl, rydym yn cymryd rhan mewn trafodaethau gydag undebau i fynd i'r afael â phryderon gweithwyr a dod o hyd i atebion sy'n dderbynnion i'r ddwy ochr.

- **Cynllunio ac Ailstrwythuro'r Gweithlu**

Penderfyniadau ar lefelau staffio, ad-drefnu adrannol, a strategaethau datblygu gweithlu i sicrhau darparu gwasanaethau effeithlon tra'n cynnal arferion cyflogaeth teg. Mae enghreifftiau diweddar o weithio gyda'n hundebau llafur yn y maes hwn yn cynnwys creu ysgol Gatholig newydd 3-16, sy'n cynnwys cau tair ysgol gynradd a chau un ysgol uwchradd. Ymgynghorwyd â'r undebau llafur ar bob cam a chwasant ddogfen Newid i Reolaeth i'w hadolygu. Roedd uno diweddar ein tîm Diogelwch Cymunedol a Pharcio hefyd yn cynnwys ymgynghori a diwygio'r strwythur yn seiliedig ar adborth undeb.

- **Gosod Cyllideb a Chynllunio Ariannol**

Mae ein hundebau llafur yn cael eu cynnwys mewn trafodaethau ac yn cael eu darparu gydag achosion busnes ynghylch dyrannu adnoddau i wahanol wasanaethau, rheoli toriadau ariannol, a phenderfynu ar gyfraddau treth gyngor i annog dull ymgynghorol o gydbwyso gofynion gwasanaethau cyhoeddus a chynaliadwyedd ariannol. Mae gan ein hundebau llafur fynediad at yr uwch arweinwyr o fewn y Cyngor i herio cynigion a wneir ac awgrymu camau gweithredu amgen cyn iddynt fynd at y Cyngor i'w hystyried.

- **Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant**

Rydym yn gweithio'n agos gyda'r undebau llafur wrth gyflwyno polisïau i hyrwyddo amrywiaeth yn y gweithle, mynd i'r afael â gwahaniaethu, a sicrhau bod gwasanaethau'n hygyrch i bob preswlydd.

Gwybodaeth gyswllt y swyddog:

Siân Jones, Rheolwr Cysylltiadau Gweithwyr sian.jones1@merthyr.gov.uk