Kirsty Williams AS/MS
Y Gweinidog Addysg
Minister for Education

Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Ein cyf/Our ref MA/KW/0831/20

Mrs Sharron Lusher
Cadeirydd
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
d/o:
Ysgrifenyddiaeth Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
Secretariat@ewc.wales

Mai 2020

Annwyl Sharron

CYFLWYNIAD YSGRIFENEDIG I GORFF ADOLYGU CYFLOGAU CYMRU

Diolch am y gwahoddiad i ddarparu cyflwyniad ysgrifenedig i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) ar y materion y manylir arnynt yn fy nghylch gwaith i chi.

Fel y gwyddoch, gwaith yr IWPRB yw argymell newidiadau a ddylid eu gwneud i gyflog ac amodau athrawon er mwyn codi statws y proffesiwn ac i gefnogi'r gwaith o recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr o ansawdd uchel yn ein hysgolion. Ar ôl y flwyddyn gyntaf, a oedd yn ymwneud yn uniongyrchol â thâl, rwyf bellach wedi gofyn i'r IWPRB ystyried materion ar gyfer cyflog ac amodau. Rwy'n sylwi eich bod wedi ystyried cwmpas y cylch gwaith eleni ac wedi gofyn am dystiolaeth yn unol â hynny.

Mae cyflwyniad tystiolaeth Llywodraeth Cymru yn darparu gwybodaeth ffeithiol a data ar faterion sy'n gysylltiedig â chyflog ac amodau athrawon, gan gynnwys gwybodaeth yn ymwneud â'r economi ehangach a chyd-destun ariannol y sector cyhoeddus.

Rwy'n ailadrodd yr hyn a ddywedais cyn dyfarniad cyflog y llynedd, sef ei bod yn hollbwysig bod argymhellion ar gyflogau'r sector cyhoeddus yn ystyried cyd-destun economaidd ac ariannol presennol Cymru, ac yn anad dim, bod unrhyw gynnydd mewn cyflogau athrawon yn rhywbeth y gellid ei gyflawni ac nad yw'n rhoi pwysau gormodol ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol. Mae gwybodaeth am gyllidebau awdurdodau lleol ac ysgolion wedi'i chynnwys gyda'r cyngor a atodir. Mae ystyried y data hwn yn hanfodol i'ch trafodaethau, gan ei fod yn nodi pa effaith a gaiff unrhyw argymhellion mewn gwirionedd.

Rwyf hefyd yn cydnabod y bydd effaith ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol o ganlyniad i COVID-19. Mae Llywodraeth Cymru yn gwneud popeth o fewn ei gallu i sicrhau bod gan wasanaethau cyhoeddus Cymru'r holl adnoddau sydd eu hangen arnynt i ymateb i'r argyfwng, a lliniaru effaith yr argyfwng hwnnw. Yn anochel, mae hyn yn rhoi straen

Canolfan Cyswllt Cyntaf / First Point of Contact Centre:
0300 0604400
Gohebiaeth.Kirsty.Williams@llyw.cymru
Correspondence.Kirsty.Williams@gov.wales

Bae Caerdydd • Cardiff Bay
Caerdydd • Cardiff
CF99 1NA

Rydym yn croesawu derbyn gohebiaeth yn Gymraeg. Byddwn yn ateb gohebiaeth a dderbynnir yn Gymraeg yn Gymraeg ac ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

We welcome receiving correspondence in Welsh. Any correspondence received in Welsh will be answered in Welsh and corresponding in Welsh will not lead to a delay in responding.

digynsail ar gyllidebau'r sector cyhoeddus wrth i ni ail-flaenoriaethu cyllidebau presennol er mwyn gallu ariannu'r mesurau yr ydym am eu gwneud.

Mae llwybr yr economi yn y dyfodol a'r effaith ar gyllid cyhoeddus hefyd yn aneglur. Hyd yn oed cyn yr argyfwng, roeddem yn pryderu am y taflwybr tymor hwy ar gyfer gwariant cyhoeddus. Roedd Cyllideb mis Mawrth Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn awgrymu cyfyngiadau gwariant parhaus ar gyfer gwasanaethau cyhoeddus yn y cyfnod adolygu gwariant nesaf. Yn seiliedig ar ragolygon cyfredol, a heb sicrwydd ynghylch cynnydd mewn gwariant cyhoeddus, byddwn yn wynebu dewisiadau a phenderfyniadau anodd yn y flwyddyn gyfredol a thu hwnt.

Bydd angen ystyried goblygiadau'r materion hyn ac unrhyw straen posibl ar gyllidebau eleni a'r nesaf wrth bennu unrhyw ddyfarniadau cyflog yn y dyfodol ar y cyd â phryderon tebyg ar draws y sector cyhoeddus. Fodd bynnag, credaf y bydd athrawon yn disgwyl ystyriaeth deg o'u cyflogau, eu telerau a'u hamodau, ac mae hynny'n briodol. Mae'n bwysig felly bod ystyriaeth o'r fath yn cael ei rhoi i faterion tymor hir fel y rhain.

O fewn setliad llywodraeth leol 2020-21, cafodd cyllid ei gynnwys er mwyn cymryd i ystyriaeth y pwysau ychwanegol sy'n wynebu Llywodraeth Leol o ganlyniad i gytundeb cyflog 2019/20 a chytundeb cyflogau 2020/21 sydd ar y gweill. Ceir y manylion yn yr Atodiad.

Yn y cyd-destun hwn, rwy'n cynnig na ddylai'r argymhellion a wneir fod yn fwy na 3% o gyfanswm y bil cyflog cyfredol. Mae'n bosibl y byddai unrhyw gynnydd uwchlaw hyn yn rhoi pwysau anghynaladwy ar gyllidebau ysgolion. Yn ogystal, mae'n amlwg o'r dystiolaeth sydd wedi'i hatodi bod y sefyllfa gyffredinol yng Nghymru o ran recriwtio ac, yn benodol, cadw ymarferwyr profiadol, yn gymharol gadarn. O ganlyniad, gallai dull mwy hyblyg ar draws y gwahanol ystodau cyflog fod yn briodol eleni. Darperir sawl opsiwn yn y dystiolaeth gysylltiedig ynghyd â'u cost gyffredinol i gyllidebau ysgolion.

Byddwch am nodi fy mod wedi gwneud ymrwymiad yn y gorffennol y bydd y proffesiwn yng Nghymru yn dioddef 'dim niwed' o'i gymharu â'u cymheiriaid yn Lloegr. Mae Llywodraeth y Deyrnas Unedig wedi cadarnhau bod cynnydd o 3% ar draws y bil cyflogau yn fforddiadwy yn Lloegr. At hynny, maent wedi amlinellu strategaeth tymor hir i gynyddu'r pwynt cyflog cychwynnol i athrawon i £30,000 erbyn mis Medi 2022 ac mae eu tystiolaeth i'r STRB yn adlewyrchu hyn. Yma yng Nghymru, mae cyflog cychwynnol athrawon yn uwch ar hyn o bryd nag yn Lloegr ac mae cyflogau'n cyfateb i bob ystod arall. Mae'r opsiynau a nodir uchod yn caniatáu i hyn barhau o leiaf a/neu wella.

O ran telerau ac amodau, roedd fy nghylch gwaith yn gofyn i chi edrych yn benodol ar nifer o faterion pwysig a chysylltiedig. Yn eich adroddiad y llynedd fe wnaethoch argymell newidiadau i'r brif ystod gyflog ac ailgyflwyno graddfeydd cyflog. Bydd hyn yn gofyn am newidiadau mwy helaeth i delerau ac amodau yn enwedig mewn perthynas â datblygiad cyflog yn seiliedig ar berfformiad. Rhaid i unrhyw newidiadau arfaethedig ystyried yr holl faterion cysylltiedig, gan gynnwys y rhai a nodwyd yn fy llythyr cylch gwaith.

Yn benodol o ran datblygiad cyflog yn seiliedig ar berfformiad, nid yw'n ymddangos bod unrhyw dystiolaeth bendant o'i effaith gadarnhaol ar y proffesiwn ers ei gyflwyno. Yn wir, mae tystiolaeth anecdotaidd gan ymarferwyr yn awgrymu bod gweithredu polisïau cyflog fel hyn wedi cynyddu biwrocratiaeth ac nad yw wedi cael effaith gadarnhaol ar berfformiad. O ganlyniad, ymddengys ei bod yn briodol symud yn ôl at y dull traddodiadol o ddatblygiad cyflog blynyddol ar brif raddfa 6 phwynt newydd a datblygiad 2 flynedd ar y raddfa uchaf. Mewn sefyllfa o'r fath, byddai dychwelyd at ragdybiaeth o blaid datblygiad oni bai bod unigolyn yn cofnodi perfformiad anfoddhaol hefyd yn ymddangos yn deg. Rwyf hefyd yn

croesawu eich cyngor ar y newidiadau i dâl ac amodau athrawon er mwyn darparu ar gyfer newid o'r fath.

Yn olaf, o ran materion i'w hystyried yn y tymor hir, ers datganoli'r pwerau hyn mae gennym gyfle i sicrhau bod cyflogau, telerau ac amodau athrawon yn cael eu cynllunio yn y ffordd orau ar gyfer y proffesiwn yng Nghymru. Edrychaf ymlaen at weld eich awgrymiadau ar gyfer meysydd o fewn y strwythur presennol a allai gael eu gwella yn y modd hwn o gynnal trafodaethau â rhanddeiliaid perthnasol.

Rwy'n edrych ymlaen at gael argymhellion gan yr IWPRB unwaith y byddant wedi'u cwblhau.

Yn gywir

Kirsty Williams AS/MS
Y Gweinidog Addysg
Minister for Education