Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru

PEDWERYDD ADRODDIAD – 2022

Adroddiad i Weinidog y Gymraeg ac Addysg,
Llywodraeth Cymru

Mai 2022

LIC45181
ISBN: 978-1-80364-215-4

TERMAU A BYRFODDAU

Sefydliadau a gyflwynodd sylwadau ac a ddarparodd dystiolaeth i CACAC

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

Termau a byrfoddau a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn

AAA	Anghenion Addysgol Arbennig
ADY	Anghenion Dysgu Ychwanegol
AGA	Addysg Gychwynnol Athrawon
ANG	Athro Newydd Gymhwyso
ASHE	Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion
BoE	Banc Lloegr
CACAC	Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
CAD	Cyfrifoldeb Dysgu ac Addysgu
CADY	Cydlynydd Anghenion Dysgu Ychwanegol
CALl	Cyfwerth ag Amser Llawn
CBGY	Cyfrifiad Blynyddol y Gweithlu Ysgolion
CDA	Cymarebau Disgybl Athro
CGA	Cyngor y Gweithlu Addysg
Cod ADY	Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol Cymru 2021
CPA	Cynllunio, paratoi ac asesu
CPCP	Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth
CPI	Mynegai Pris Defnyddwyr
CPIH	Mynegai Pris Defnyddwyr gan gynnwys Costau Tai Perchen-feddianwyr
CYBLD	Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion
Cydlynydd AAA	Cydlynydd Anghenion Addysgol Arbennig
CyngACC	Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru
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
DPP	Datblygiad Proffesiynol Parhaus
FfPC	Fforwm Partneriaeth Cyflogau
GDP	Cynnyrch Domestig Gros
HESA	Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch
HESES	Ystadegau Cynnar Myfyrwyr Addysg Uwch
IFS	Sefydliad Astudiaethau Cyllid

ISE	Institute of Student Employers
ISR	Cofnod Myfyriwr Unigol
ITM	Ieithoedd Modern Tramor
LEO	Longitudinal Education Outcomes
LFS	Arolwg o'r Llafurlu
OBR	Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol
OECD	Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd
OME	Swyddfa Economeg y Gweithlu yn y DU
ONS	Swyddfa Ystadegau Gwladol
OU	Y Brifysgol Agored
OUP	Partneriaeth y Brifysgol Agored
PYC	Prif Ystod Cyflog
RPI	Mynegai Prisiau Manwerthu
RSG	Grant Cynnal Refeniw
SAB	Sefydliad Addysg Bellach
SAC	Statws Athro Cymwysedig
SCYA	Sefydliad Cenedlaethol er Ymchwil Addysgol
STEM	Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianneg a Mathemateg
STRB	School Teachers' Review Body
TAR	Tystysgrif Addysg i Raddedigion
TG	Technoleg Gwybodaeth
TPSM	Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon
TTIS	Cynllun Cymhelliant Hyfforddi Athrawon
UCAS	Gwasanaeth Derbyn Prifysgolion a Cholegau
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	vii
Crynodeb Gweithredol	ix
Pennod 1 – Cyflwyniad	
Sylwadau agoriadol	1
Cyd-destun hanesyddol	1
Cefndir	1
Y system gyflog i athrawon ac arweinwyr yng Nghymru	2
Argymhellion CACAC yn 2021	2
Cylch gwaith 2022	3
Llythyr cylch gwaith Gweinidog y Gymraeg ac Addysg 2022	3
Dull y CACAC o gyflawni adolygiad 2022	5
Strwythur yr adroddiad hwn	6
Pennod 2 – Y cyd-destun economaidd	
Y cyd-destun economaidd/cyllid y sector cyhoeddus	7
Gwariant awdurdodau lleol ar ysgolion	8
Cyflog y sector cyhoeddus mewn sectorau eraill	10
Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol	
Ystadegau athrawon	12
Athrawon cyflenwi	14
Cymhareb disgybl athro (CDA) a maint dosbarthiadau	15
Amcanestyniadau disgyblion	17
Newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn addysgu	17
AGA	18
Recriwtio i AGA	19
Recriwtio i AGA yn erbyn y dyraniadau	19
Symudiad/llif athrawon dan hyfforddiant ac athrawon ysgol	20
Y Gymraeg	21
Cymhellion ariannol	22
Swyddi Gwag	25
Swyddi gwag athrawon	25
Swyddi gwag arweinwyr ysgol	30
Cyfraddau cadw	31
Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion	
Trefniadau Cyfrifoldeb Dysgu ac Addysgu (CAD)	36
Mynychder CADau	37
Cydlynwyr ADY (CADY)	41

Graddfeydd cyflog 43
Prif raddfeydd cyflog a graddfeydd cyflog uwch 43
PYC o fis Medi 2021 44
YCU o fis Medi 2021 44
Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth o fis Medi 2021 43
Penaethiaid sydd yn atebol am fwy nag un ysgol 45
Lwfansau 46
Lwfansau i athrawon heb gymhwyso 46
Lwfans dros dro 47
Taliadau perfformiad i athrawon ar secondiad 47
Dyletswyddau preswyl 47
Taliadau ychwanegol 47
Cymhariaeth rhwng graddfeydd cyflog 48
Cyflogau cychwynnol athrawon o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion 48
Cyflogau athrawon profiadol o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion 52

Pennod 5 – Trosolwg o'r dystiolaeth

Rhan A ystyriaethau
Y cyd-destun economaidd a chyllid y sector cyhoeddus.................................. 59
AGA 62
Recriwtio a chadw.. 64
Yr achos dros ganllawiau statudol pellach yn y DCAAY (C), gyda chyfeiriad penodol at ganllawiau statudol a ddarparwyd yn flaenorol yn y DCAAY (Cymru a Lloegr) cyn 2012 67
Rhan B ystyriaethau
CDAau 68
Cydlynwyr ADY 70
Graddfeydd cyflog 71
Ystyriaeth o raddfeydd cyflog y grŵp arweinyddiaeth 73
Ystyriaeth o raddfa gyflog benodol ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol penaethiaid sydd â chyfrifoldeb dros fwy nag un ysgol 74
Gofyniad i ystodau lwfans gael eu disodli gan raddfeydd penodol 75
Effaith unrhyw newidiadau ar raddfeydd cyflog eraill athrawon a/neu grŵp arweinyddiaeth 76

Pennod 6 – Casgliadau ac argymhellion

Rhan A – amserlen o fwy nag un flwyddyn
Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2022 77
Yr achos dros ganllawiau statudol pellach yn y DCAAY(C), gyda chyfeiriad penodol ar ganllawiau statudol a ddarparwyd yn flaenorol yn y DCAAY (Cymru a Lloegr) cyn 2012 80
Rhan B – Diwygiadau tymor byr a/neu dymor canolig i unioni eitemau penodol sydd yn peri pryder
Yr egwyddor pro-rata ar gyfer athrawon rhan-amser sydd â CAD1 a CAD2 81
Cydlynwyr ADY 82
Graddfeydd cyflog 84
Yr achos dros brif raddfa gyflog a graddfa gyflog uwch ar wahân ar gyfer athrawon 84

Ystyriaeth o raddfeydd cyflog grŵp arweinyddiaeth 84
Ystyriaeth o raddfa gyflog benodol ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol penaethiaid sy’n gyfrifol am fwy nag un ysgol 84
Ystodau lwfans i gael eu disodli gan raddfeydd penodol 85
Effaith unrhyw newidiadau arfaethedig ar raddfeydd cyflog eraill athrawon a/neu grŵp arweinyddiaeth 85
Argymhellion o’n hadroddiad diwethaf 85

Atodiad A – Llythyr cylch gwaith gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg
Atodiad B – Cyflwyniadau i CACAC
Atodiad C – Pwyntiau graddfa gyflog ar gyfer 2022-2023 a 2023-2024

CORFF ADOLYGU CYFLOGAU ANNIBYNNOL CYMRU

Ein rôl

Sefydlwyd Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) ym mis Mawrth 2019 fel corff annibynnol â'r cyfrifoldeb o gyflwyno argymhellion i Lywodraeth Cymru am gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru.

Mae'r CACAC yn adrodd i Weinidog y Gymraeg ac 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

Yr Athro Maria Hinfelaar – Aelod

Dr Emyr Roberts - Aelod

Yr Athro Stephen Wilks – Aelod

Cyflwyniad

Mae'n bleser gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) gyflwyno'i bedwerydd adroddiad. Mae CACAC wedi ymrwymo i argymell diwygiadau y gellid eu cyflwyno i gyflog a thelerau ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, i helpu i godi statws y proffesiwn, a chefnogi recriwtio athrawon ac arweinwyr o safon ym mhob ysgol yn y ffordd orau.

Er bod cyfyngiadau COVID-19 mewn ysgolion wedi cael eu codi gan Lywodraeth Cymru, mae heriau gwirioneddol o hyd. Er gwaetha'r anawsterau hyn, mae athrawon ac arweinwyr yn parhau i ddarparu'r addysg orau posibl i blant yng Nghymru.

Dymuna CACAC gydnabod y cyfraniad sylweddol a wnaed gan staff addysgu ac eraill yn ystod y pandemig. Rydym yn diolch yn ddiffuant i staff, arweinwyr a phawb sydd yn gysylltiedig â'r system addysg, am wynebu heriau'r cyfnod digynsail hwn.

Mae'r gwaith o ddatblygu ein pedwerydd adroddiad wedi cael cael ei wneud gan ddefnyddio cyfuniad o gyfarfodydd a thrafodaethau wyneb yn wyneb a rhithiol i gasglu tystiolaeth. Gwerthfawrogwn gydweithrediad ymgyngoreion yn ystod y broses hon.

Ein cylch gwaith ar gyfer mis Medi 2022

Cyflwynodd Gweinidog y Gymraeg ac Addysg y pedwerydd llythyr cylch gwaith i CACAC ar 20 Rhagfyr 2021. Roedd y cylch gwaith yn cynnwys tair rhan, ac yn gofyn i CACAC baratoi a chyflwyno adroddiad gydag argymhellion erbyn Mai 2022:

A. Amserlen o Fwy Nag Un Flwyddyn (2 flynedd)

Wrth ystyried amserlen o fwy nag un flwyddyn ar gyfer gweithredu o fis Medi 2022 a mis Medi 2023:

i. Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfans ar gyfer athrawon dosbarth, athrawon heb gymhwyso ac arweinwyr ysgol, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru'n cael ei ddyrchafu a'i wobrwyo er mwyn annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel;

ii. Ystyried yr achos dros ganllawiau statudol pellach yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) yn ogystal â'r hyn a ddarperir ar hyn o bryd yn Adran 3 o'r Ddogfen, gyda chyfeiriad penodol at ganllawiau statudol a ddarparwyd yn flaenorol yn y DCAAY ar gyfer Cymru a Lloegr cyn 2012.

B. Diwygiadau tymor byr a/neu ganolig i unioni eitemau penodol sydd yn peri pryder

A yw’r strwythur presennol ar gyfer cyflog, telerau ac amodau athrawon angen diwygiadau o fis Medi 2022 i hwyluso recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel, gan ystyried Argymhellion 5 + 7 o drydydd adroddiad CACAC yn benodol:

<u>Argymhelliad 5</u> Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru yn argymell y dylai Llywodraeth Cymru ymgynghori ar newid yn y ddarpariaeth yn yr STPCD(C) i ganiatáu i athrawon rhan-amser dderbyn taliadau CAD1 a CAD2 amser llawn, yn cynnwys y gallu i ysgolion ddefnyddio eu disgresiwn eu hunain wrth wneud dyfarniadau o’r fath.

<u>Argymhelliad 7</u> Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru yn argymell y dylid ymgymryd â gwaith, ochr yn ochr â gweithredu Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cymru), i bennu sut dylid cydnabod Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol yn ariannol.

i. Cynnal adolygiad o’r cynnig i gael gwared â’r egwyddor pro-rata o daliadau CAD i athrawon rhan-amser. Yn benodol, dylid ystyried:

   a) A ddylid cael gwared â’r egwyddor pro-rata ac, os felly, i ba raddau,gan gynnwys p’un a ddylai penderfyniadau o’r fath fod yn ôl disgresiwn y rheiny ar lefel ysgol?
   b) Sefyllfa athrawon rhan-amser ac effaith yr egwyddor pro-rata ar faterion cydraddoldeb.
   c) Pa newidiadau y gallai fod angen eu gwneud i’r gofynion statudol presennol, yn benodol yn y DCAAY(C)?

ii. Cynnal adolygiad o gydnabyddiaeth ariannol Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol. Yn benodol, dylai’r adolygiad ystyried:

   a) A yw’r broses gydnabyddiaeth ariannol bresennol ar gyfer Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol yn briodol ac yn gyson?
   b) Pa elfennau o’r broses neu’r canllawiau presennol y gellid eu gwella i adlewyrchu rôl newydd a chydnabyddiaeth ariannol Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol?
   c) Pa newidiadau y gallai fod angen eu gwneud i’r gofynion statudol presennol ar ad-dalu Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol, yn enwedig o fewn y DCAAY(C)?

iii. Cynnal adolygiad o’r holl raddfeydd cyflog yn y DCAAY(C) gan gynnwys, ymysg eraill, y canlynol:

   a) Yr achos dros brif raddfa gyflog a graddfa gyflog uwch ar wahân i athrawon
   b) Ystyried graddfeydd cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth
   c) Ystyried graddfa gyflog benodol ar gyfer cydnabyddiaeth penaethiaid sy’n gyfrifol am fwy nag un ysgol
   d) Gofyniad i’r Ystodau Lwfans gael eu disodli gan raddfeydd penodol

e) Effaith unrhyw newidiadau arfaethedig ar raddfeydd cyflog eraill Athrawon a/neu Grŵp Arweinyddiaeth

C. Tymor hirach ar gyfer gweithredu o fis Medi 2023

Cynnal adolygiad strategol o gyflog, telerau ac amodau athrawon yng Nghymru yn unol â manylion y cylch gwaith amgaeëdig yn Atodiad A [a welir yn Atodiad A o'r adroddiad hwn].

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 chefnogi prosesau recriwtio a chadw nifer digonol 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

Atgoffodd y Gweinidog CACAC fod yn rhaid iddynt hefyd ystyried rhwymedigaethau cyfreithiol perthnasol cyrff perthnasol, yn arbennig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud ag: oed, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth.

Pennodd CACAC i ymgynghori ar Rannau A a B o'r cylch gwaith i ddechrau, ac i ystyried Rhan C wedi hynny. Felly, mae'r adroddiad hwn yn mynd i'r afael â'r materion sy'n ymwneud â Rhannau A a B o'r cylch gwaith.

Ein casgliadau a'n hargymhellion

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

Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2022

Mae'r rhagolygon i'r economi a gwariant cyhoeddus wedi mynd yn gynyddol ansicr, ac mae rhagamcanion economaidd wedi cael eu diwygio'n sylweddol wrth i 2022 ddatblygu. Mae CACAC yn ymwybodol bod diwygiadau pellach yn debygol yn y rhagamcanion rhwng ysgrifennu'r pedwerydd adroddiad hwn ar ddechrau Mai, a'r cyfnod cyhoeddi.

Mae'r dystiolaeth a dderbyniwyd eleni'n awgrymu bod ffactorau recriwtio cadarnhaol yn ystod cyfnod COVID-19 yn rhai dros dro i raddau helaeth, a bod y tueddiadau tymor

hwy wedi dychwelyd. Derbyniasom dystiolaeth bod cyfrannau uwch o athrawon ac arweinwyr profiadol yn gadael y proffesiwn o ganlyniad i'r straen a'r llwyth gwaith a grëwyd gan argyfwng COVID-19, a mynegwyd pryderon am allu ysgolion i gael pobl yn eu lle, yn arbennig yn yr ardaloedd lle mae prinder yn barod. Rydym hefyd yn nodi bod galw am raddedigion yn yr economi gyffredinol wedi cynyddu yn ystod 2021 a 2022, a bod cyflogau graddedigion wedi cynyddu o ganlyniad.

Ein casgliad eang, felly, ac yn seiliedig ar y wybodaeth sydd ar gael ar ein cyfer ar hyn o bryd, yw nad oes lle i hunanfoddhad, ac y bydd angen monitro'r sefyllfa'n ymwneud â marchnad lafur athrawon ac arweinwyr yn ofalus dros y misoedd a'r blynyddoedd i ddod, wrth i bwysau cynyddol o'r sefyllfa economaidd afael yn dynnach.

Mae'r sylw wedi canolbwyntio eleni ar chwyddiant a chostau byw. Rydym wedi nodi bod y rhagamcanion economaidd cychwynnol wedi cael eu hisraddio a bod y ffigurau chwyddiant wedi cael eu diwygio am i fyny wrth i effeithiau'r cynnydd mewn prisiau ynni a'r gwrthdaro yn Wcráin ddod i'r amlwg. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad, roedd cyfradd chwyddiant CPI yn 7% a chwyddiant RPI yn 9%.

Yn ei Adroddiad Polisi Ariannol ym mis Mai 2022, mae Banc Lloegr (BoE) yn rhagamcanu cyfradd chwyddiant CPI blynyddol yn Ch 4 o 10.25% yn 2022, 3.5% yn 2023, ac 1.5% yn 2024.

Ar gyfer yr un cyfnod, mae BoE yn rhagamcanu twf cyfartalog enillion wythnosol (cyfanswm cyflog) o 5.75% yn 2022, 4.75% yn 2023 a 2.75% yn 2024. Mae'r amcanestyniadau hyn yn cynnwys enillion sector preifat a chyhoeddus.

Roedd undebau athrawon ac arweinwyr yn unfrydol y dylai fod dyfarniad cyflog anwahaniaethol. Mae CACAC yn nodi ar gyfer cylch cyflog 2019-2020, bod y Gweinidog wedi derbyn ein hargymhellion i gynyddu'r cyflog cychwynnol o 5%, ac yna dileu'r pwynt cyntaf yn y PYC, oedd yn cael yr effaith o gynyddu cyflogau cychwynnol yng Nghymru. O ganlyniad i'r penderfyniad hwnnw, a dyfarniadau cyflog dilynol, mae cyflog cychwynnol athrawon yng Nghymru wedi cynyddu 15.9% o £23,720 i £27,491 ers 2019, ac mae bellach yn uwch na chyflog cychwynnol Lloegr o £25,714.

Yng ngoleuni'r dystiolaeth yr ydym wedi ei derbyn, y cyd-destun o amgylchiadau eithriadol y mae'r proffesiwn wedi bod yn gweithio ynddo, a'r pwysau economaidd uniongyrchol presennol, mae CACAC o'r farn bod dyfarniad anwahaniaethol yn briodol eleni, ac nid yw'n credu bod achos dros gynyddu un ystod cyflog yn fwy nag un arall.

Rydym yn cydnabod, fel y gwnaethom yn ein trydydd adroddiad, bod cyflog canolrifol athrawon ac arweinwyr yn unol yn fras â phroffesiynau tebyg eraill yng Nghymru, ac rydym wedi ceisio cynnal safle cystadleuol cyflogau athrawon ac arweinwyr ar gyfer pob graddfa gyflog. Rydym yn arbennig o ystyriol o athrawon ar ganol eu gyrfa, sy'n dymuno parhau yn y dosbarth. Mae bron 73% o athrawon dosbarth yn cael eu talu ar yr YCU, gyda'r rhan fwyaf o'r rhain (57%) yn cael eu talu ar uchafswm yr ystod (CU3) ac felly mae eu cyflogau wedi aros yn wastad oni bai eu bod yn derbyn cyfrifoldebau arweinyddiaeth.

Rydym yn nodi bod hwn yn gyfnod o chwyddiant uchel a chythrwfl economaidd. Wrth gyrraedd ein hargymhellion, rydym wedi cymryd yr holl ystyriaethau yn ein cylch gwaith i ystyriaeth, yn cynnwys y sefyllfa bresennol ac a ragwelir ar chwyddiant, recriwtio a

chadw data, ac amodau ehangach economaidd a’r farchnad lafur, yn cynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus. Rydym hefyd wedi cymryd effaith y dyfarniad cyflog ar ystodau cyflog llawn athrawon ac arweinwyr i ystyriaeth.

ARGYMHELLIAD 1

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru gynyddu pob pwynt graddfa statudol ar bob graddfa gyflog, a phob lwfans, 5% ar gyfer 2022-2023.

Yn ei lythyr i CACAC gyda thystiolaeth Llywodraeth Cymru, gofynnodd y Gweinidog i CACAC “ystyried amserlen o fwy nag un flwyddyn… i’w gwneud yn bosibl cynnal adolygiad strategol llawn.” Unwaith eto, rydym wedi archwilio’r holl ffactorau sydd wedi eu cynnwys yn ein cylch gwaith.

Fe wnaeth y rhan fwyaf o’r ymgyngoreion gais am ddull adolygu ar gyfer y dyfarniad cyflog am yr ail flwyddyn os bydd newidiadau arwyddocaol pellach i’r economi, y farchnad lafur, a chwyddiant, o’u cymharu â rhagamcanion presennol. Mae CACAC yn cytuno y byddai hyn yn rhagofal synhwyrol.

ARGYMHELLIAD 2

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.

Tynnodd dystiolaeth Llywodraeth Cymru sylw at y cynnig yn Lloegr i gynyddu isafswm y PYC i £30,000 y tu allan i ardaloedd cyflog Llundain erbyn 2023-2024. Byddai gweithredu argymhellion un a dau uchod yn arwain at isafswm y PYC yng Nghymru (P2) i fod yn £29,877. Er nad ydym yn eirioli cynnydd gwahaniaethol ar gyfer 2022-2023, cred CACAC, ar gyfer 2023-2024, fod achos dros gydweddu’r isafswm a gynigir yn Lloegr, er mwyn dirymu unrhyw gymhellion ar draws ffiniau i Athrawon Newydd Gymhwyso.

ARGYMHELLIAD 3

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru gynyddu isafswm pwynt cyflog y PYC (P2) i £30,000 ar gyfer 2023-2024.

Amcangyfrifir mai cost yr argymhellion hyn fydd £74,609,473 ar gyfer 2022-2023 a £54,939,996 ar gyfer 2023-2024.

Yr achos dros ganllawiau statudol pellach yn Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C)), gyda chyfeiriad penodol at ganllawiau statudol a ddarparwyd yn flaenorol yn Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (DCAAY) (Cymru a Lloegr) cyn 2012

Yn gyffredinol, roedd yr ymgyngoreion yn cytuno bod canllawiau statudol ychwanegol yn ofynnol yn y DCAAY(C). Daeth dau bwynt penodol i'r amlwg o'r dystiolaeth a dderbyniwyd.

O ran newidiadau a wnaed i'r ddogfen ers datganoli cyflog ac amodau i Gymru, mae angen sicrhau bod y canllawiau yn gyson drwyddi draw, a bod unrhyw newidiadau deddfwriaethol yn cael eu hadlewyrchu. Er bod adrannau sylweddol wedi cael eu diwygio, mae adrannau o'r ddogfen lle mae angen diwygio pellach o hyd.

Galwodd llawer o'r ymgyngoreion am fwy o eglurhad trwy adfer meysydd penodol o DCAAY 2012, er enghraifft, darpariaethau yn ystod oriau gwaith a llwyth gwaith yn deillio o dasgau digyswllt fel tasgau gweinyddol a chlercol, amser cynllunio, paratoi ac asesu (CPA), goruchwyliaeth gyflenwi a'i rheolaeth. Mae CACAC yn ymwybodol y bydd angen ystyried llawer o'r eitemau a godwyd gan yr ymgyngoreion yn ymwneud â DCAAY 2012 fel rhan o'r adolygiad strategol.

Rydym wedi dod i ddau gasgliad mewn perthynas â chanllawiau statudol pellach yn y DCAAY(C). Y cyntaf yw bod angen diweddaru ac egluro'r DCAAY(C), er mwyn iddo adlewyrchu argymhellion blaenorol a wnaed gan CACAC yn gywir ac yn gyson. Ein hail gasgliad yw y dylid gohirio unrhyw waith pellach ar y ddogfen, yn cynnwys y potensial i ystyried materion o 2012, tan ar ôl yr adolygiad strategol a phenderfyniad y Gweinidog ar ei argymhellion.

ARGYMHELLIAD 4

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru, mewn partneriaeth â'r Fforwm Partneriaeth Cyflogau (FfPC), ddiweddaru ac egluro'r geiriad yn y DCAAY(C) i ymgorffori'r newidiadau a wnaed ers datganoli cyflogau ac amodau – yn benodol hygludedd cyflog, cynnydd ar yr YCU, a chyflog wedi'i gysylltu â pherfformiad – i adlewyrchu'r argymhellion blaenorol a wnaed gan CACAC yn gywir ac yn gyson. Dylid cwblhau'r dasg hon erbyn mis Medi 2022.

Yr egwyddor pro-rata ar gyfer athrawon rhan-amser sydd â Chyfrifoldebau Addysgu a Dysgu (CAD1 ac CAD2)

Wrth ystyried y mater hwn, canfuasom fod nifer yr athrawon sydd â CAD1 a CAD2 wedi ei bwysoli'n drwm tuag at athrawon amser llawn.

Canfuasom hefyd fod cyfran uwch o CAD1 a CAD2 yn cael eu dyfarnu i athrawon gwrywaidd, yn arbennig ar gyfer y taliadau CAD1 uwch, o'i gymharu â phoblogaeth gyffredinol athrawon. Yn ogystal, o fewn dwy lefel y dyfarniad, roedd cyfran uwch o ddynion yn derbyn y dyfarniadau uwch na menywod.

Derbyniasom dystiolaeth gan ymgyngoreion, yn ogystal â'r gwahaniaeth ym mynychder dyfarniadau, fod y trefniadau pro-rata presennol yn gweithredu fel rhwystr sydd yn atal athrawon rhan-amser rhag gwneud cais am ddyfarniadau CAD. Roedd hyn naill ai am fod rolau y swyddi wedi eu lleihau i'r fath raddau nad oeddent yn cyfiawnhau lwfans, neu fod athrawon rhan-amser yn amharod i dderbyn cyfrifoldebau ychwanegol, am na fyddent yn cael iawndal digonol am y rolau. Nid oedd llawer o dystiolaeth o drefniadau rhannu swyddi yn cael eu defnyddio gan ysgolion. Gan fod dyfarnu CAD am gyfrifoldebau ychwanegol fel arfer yn cynrychioli cyfnod allweddol yng nghyrfa athrawon sydd yn symud i mewn i rolau arweinyddiaeth, rydym yn poeni am y rhwystrau presennol i gynnydd staff rhan-amser, a 'de facto' felly i yrfaoedd athrawon benywaidd. Rydym yn nodi nad yw menywod yn cael eu cynrychioli'n ddigonol ar hyn o bryd mewn rolau arweinyddiaeth o'u cymharu â swyddi addysgu yn y dosbarth.

Rydym yn dod i'r casgliad, felly, bod y trefniadau pro-rata presennol o bosibl yn gwahaniaethu yn erbyn athrawon rhan-amser, ac rydym yn bryderus am effaith yr egwyddor pro-rata ar recriwtio menywod i rolau arweinyddiaeth yn arbennig.

ARGYMHELLIAD 5

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru ddileu'r egwyddor pro-rata y cyfeirir ato'n sylweddol yn adran 40.1, o DCAAY(C) 2022-2023 o ran athrawon rhan-amser sydd â CAD1 a CAD2, ac y dylai'r FfPC gytuno, a'i ddisodli, â geiriad priodol i ddatgan y dylid cael cytundeb ar y ddwy ochr gan yr athro a'r cyflogwr ar gyfrifoldebau ychwanegol a lefel gymesur y dyfarniad.

Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol (CADY)

Mae Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018 (Deddf ADYTA (Cymru)) yn ei blwyddyn gyntaf o gael ei gweithredu, ac mae ysgolion ac awdurdodau lleol mewn cyfnod cynnar o addasu rôl y CADY yn unol â'r cyfrifoldebau statudol newydd a sefydlwyd yn Neddf ADYTA (Cymru), a Chod Anghenion Dysgu Ychwanegol Cymru 2021 (Cod ADY).

Mae'n glir o'r dystiolaeth a gyflwynwyd gan yr holl ymgyngoreion bod yr anghysondeb o ran cydnabyddiaeth ariannol o rôl wreiddiol y Cydlynydd Anghenion Addysgol Ychwanegol (Cydlynydd AAA) a nodwyd yn ein trydydd adroddiad yn dal i fodoli. Mewn rhai achosion, mae CAD o werthoedd gwahanol yn cael eu dyfarnu ac mewn eraill mae'r Cydlynydd AAA yn cael ei roi ar yr YCGA. Nid oes unrhyw ddata cyflog ar gael ar CADY ar hyn o bryd.

Mae’n anodd meintioli’n gywir y cynnydd yn llwyth gwaith CADY yn ei flwyddyn gyntaf. Nododd yr holl ymgyngoreion bron bod dyraniadau amser digyswllt i wneud y rôl yn amrywio’n sylweddol, gyda llawer yn nodi bod y dyraniadau’n annigonol.
Nid ydym o’r farn bod diwygiad tymor byr i DCAAY(C) yn ymarferol nac yn ddymunol, oherwydd y cyfnodau gweithredu cychwynnol a’r dysgu y mae angen eu coladu a’u dadansoddi yn ei sgil. Mae gan Ddeddf ADYTA (Cymru) oblygiadau eang ar draws cyflog ac amodau athrawon ysgol, yn cynnwys pennu grŵp prifathrawiaeth ysgol.

Ar y pwynt yma nid oes gennym ddigon o dystiolaeth i bennu sut dylid rhoi cydnabyddiaeth ariannol i rôl CADY i adlewyrchu ei chyfrifoldebau statudol a’i baich gwaith strategol.

ARGYMHELLIAD 6

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru, yng ngoleuni natur statudol rôl newydd y CADY, sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i adolygu’r dyraniad digyswllt a’r gydnabyddiaeth ariannol. Dylai’r grŵp adrodd ar ei ganfyddiadau erbyn mis Rhagfyr 2023.

Graddfeydd cyflog

Derbyniasom rywfaint o dystiolaeth am y newidiadau i raddfeydd cyflog, yn cynnwys uno’r prif ystod cyflog a’r ystod cyflog uwch, ystodau arweinyddiaeth – yn cynnwys y rheiny sy’n gyfrifol am fwy nag un ysgol – a disodli lwfansau gyda graddfeydd penodol. Fodd bynnag, o ran pob un o’r materion hyn, ni chanfuwyd digon o dystiolaeth i ymrwymo i unrhyw gasgliad. Rydym hefyd yn ymwybodol y gallai’r adolygiad strategol o gyflogau ac amodau gyflwyno newidiadau a allai effeithio ar raddfeydd cyflog, ac yn hynny o beth nid ydym o’r farn y dylid ystyried y rhain y tu hwnt i’r adolygiad strategol. Rydym felly’n dod i’r casgliad y dylai graddfeydd cyflog gael eu hystyried yn yr adolygiad strategol.

Argymhellion o drydydd adroddiad CACAC

Yn ein trydydd adroddiad, fe wnaethom dri argymhelliad cyffredinol:

Argymhelliad 10

Argymhellwn 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.

Argymhelliad 11

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru adolygu’r arweiniad sydd ar gael i lywodraethwyr ysgol am gyflog ac amodau a chyhoeddi llawlyfr llywodraethiant sy’n cael ei ddiweddaru’n rheolaidd.

Argymhelliad 12

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru hwyluso trefniadau ar gyfer gwaith yn y dyfodol ar bolisi cyflog enghreifftiol ar lefel genedlaethol, gan ddileu’r angen felly i’r gwaith hwn gael ei ailadrodd ar draws consortia rhanbarthol ac awdurdodau lleol.

Trafodasom gynnydd yr argymhellion hyn gyda Llywodraeth Cymru, a chanfod ei fod yn gymysg. Rydym yn cydnabod effaith y pandemig ar waith wedi ei gynllunio dros y flwyddyn ddiwethaf, ond yn parhau o’r farn ei fod yn bwysig iawn bod yr argymhellion hyn yn cael eu gweithredu’n llawn.

ARGYMHELLIAD 7

Cyfeiriwn at y tri argymhelliad a wnaed yn ein trydydd adroddiad, h.y. monitro ac adrodd ar ddeddfwriaeth cydraddoldeb ar lefel ysgol ac awdurdod lleol; arweiniad i lywodraethwyr ysgol ar gyflog ac amodau; a threfniadau ar gyfer gwaith yn y dyfodol ar bolisi cyflog enghreifftiol ar lefel genedlaethol, ac yn argymell eu bod yn cael eu gweithredu fel yr ysgrifennwyd yn wreiddiol.

Sylwadau Agoriadol

1.1 Mae'n bleser gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru gyflwyno'i bedwerydd adroddiad. Mae CACAC yn ymrwymedig i argymell diwygiadau y gellid eu gwneud i gyflog, telerau ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, i helpu i godi statws y proffesiwn, a chefnogi recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr o safon ym mhob ysgol yn y ffordd orau.

1.2 Er bod cyfyngiadau COVID-19 mewn ysgolion wedi cael eu codi gan Lywodraeth Cymru, mae heriau gwirioneddol o hyd. Er gwaetha'r anawsterau hyn, mae athrawon ac arweinwyr yn parhau i ddarparu'r addysg orau posibl i blant yng Nghymru.

1.3 Dymuna CACAC gydnabod y cyfraniad sylweddol a wnaed gan staff addysgu ac eraill yn ystod y pandemig. Rydym yn diolch yn ddiffuant i staff, arweinwyr a phawb sydd yn gysylltiedig â'r system addysg, am wynebu heriau'r cyfnod digynsail hwn.

1.4 Mae'r gwaith o ddatblygu ein pedwerydd adroddiad wedi cael ei wneud gan ddefnyddio cyfuniad o gyfarfodydd a thrafodaethau wyneb yn wyneb a rhithiol i gasglu tystiolaeth. Mae CACAC yn ddiolchgar i'r ymgyngoreion am eu cydweithrediad yn darparu tystiolaeth ar gyfer yr adroddiad hwn.

Cyd-destun hanesyddol

Cefndir

1.5 Cyfrifoldeb yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg oedd y gwaith o osod cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru a Lloegr fel ei gilydd tan 30 Medi 2018.

1.6 Gwnaed darpariaeth yn Neddf Cymru 2017 i'r pŵer i osod cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru gael ei drosglwyddo i Weinidogion Cymru o 30 Medi 2018, a deddfwyd hyn o dan Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018.

1.7 Ers mis Medi 2019, Gweinidogion Cymru sy'n gyfrifol am osod cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr.

1.8 Ar yr adeg hon, sefydlodd Gweinidogion Cymru CACAC, i argymell diwygiadau i'r Gweinidog Addysg ynghylch cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru. Yn dilyn proses penodiadau cyhoeddus, dechreuodd aelodau cyntaf CACAC ar eu gwaith ar 1 Mawrth 2019. Mae'r aelodau presennol wedi eu nodi ar dudalen vii.

1.9 Yn unol â Deddf Addysg 2002, mae CACAC yn ystyried materion a atgyfeirir ato gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg (y llythyr cylch gwaith yn Atodiad A) ac o ganlyniad yn cyflwyno adroddiad sy'n gwneud argymhellion i'r Gweinidog.

Y system gyflog i athrawon ac arweinwyr yng Nghymru

1.10 Cyhoeddwyd Dogfen bresennol Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)[1] (DCAAY(C)) ac arweiniad ar gyflog ac amodau athrawon ysgol ym mis Medi 2021 gan Lywodraeth Cymru. Mae'r DCAAY(C) yn gosod y fframwaith cyflog ac amodau cenedlaethol i athrawon. Mae'n darparu gofynion statudol i athrawon ac arweinwyr mewn ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol yng Nghymru ar gyfer blwyddyn academaidd 2021-2022.

1.11 Gwneir newidiadau yn flynyddol i DCAAY(C), sydd yn adlewyrchu argymhellion CACAC a dderbyniwyd gan y Gweinidog ar gyfer gweithredu arnynt.

Argymhellion CACAC yn 2021

1.12 Cynhyrchodd CACAC ei drydydd adroddiad i'r Gweinidog ar 14 Mai 2021. Roedd yr adroddiad yn cynnwys deuddeg argymhelliad ac yn cynnwys sawl sylw pellach.

1.13 Cyhoeddodd y Gweinidog ddatganiad ar 8 Medi 2021 yn ymwneud ag argymhellion y trydydd adroddiad:

> "Dyma'r drydedd flwyddyn, ers datganoli pwerau dros gyflog ac amodau athrawon, lle'r ydym wedi gallu cyflwyno newidiadau i wella cyflogau ac amodau i athrawon yng Nghymru. Croesawaf gyfraniad Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru i hyn a diolchaf i'r aelodau am eu gwaith.
>
> Derbyniaf bob un o'r deuddeg argymhelliad gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru, gan gynnwys cynnydd o 1.75% i Gyflogau Athrawon ar bob graddfa gyflog a lwfans, ac rwy'n croesawu'r cyfle i gydweithio â rhanddeiliaid ar adolygiad cynhwysfawr o strwythur cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr. Bydd hyn yn rhoi cyfleoedd pellach i ni ddatblygu system genedlaethol fwy pwrpasol i ni yma yng Nghymru, sydd nid yn unig yn gwella ac yn mireinio'r system ond sydd hefyd yn decach ac yn fwy tryloyw i bob athro."

[1] Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2021 ac arweiniad ar gyflog ac amodau athrawon ysgol https://gov.wales/school-teachers-pay-and-conditions-wales-document-2021f

Cylch Gwaith 2022

Llythyr cylch gwaith Gweinidog y Gymraeg ac Addysg 2022

1.14 Cyhoeddodd y Gweinidog y pedwerydd llythyr cylch gwaith i CACAC ar 20 Rhagfyr 2021. Mae'r cylch gwaith yn cynnwys tair rhan:

A. Amserlen o fwy nag un flwyddyn (2 flynedd)

Wrth ystyried amserlen o fwy nag un flwyddyn ar gyfer gweithredu o fis Medi 2022 a mis Medi 2023:

i. Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo i annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel;

ii. Ystyried yr achos ar gyfer canllawiau statudol pellach o fewn Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) yn ogystal â'r hyn sydd wedi'i ddarparu ar hyn o bryd yn Adran 3 y Ddogfen, gan gyfeirio'n benodol at ganllawiau statudol a ddarparwyd yn flaenorol yn y DCAAY ar gyfer Cymru a Lloegr cyn 2012.

B. Gwelliannau tymor byr a/neu ganolig i gywiro pryderon penodol

P'un a oes angen gwneud gwelliannau i'r strwythur presennol ar gyfer cyflogau, telerau ac amodau athrawon o fis Medi 2022 er mwyn hwyluso'r gwaith o recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel, gan roi ystyriaeth benodol i Argymhellion 5 + 7 trydydd adroddiad CACAC:

<u>Argymhelliad 5</u> Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru yn argymell y dylai Llywodraeth Cymru ymgynghori ar newid yn y ddarpariaeth yn yr STPCD(C) i ganiatáu i athrawon rhan-amser dderbyn taliadau CAD1 a CAD2 amser llawn, yn cynnwys y gallu i ysgolion ddefnyddio eu disgresiwn eu hunain wrth wneud dyfarniadau o'r fath.

<u>Argymhelliad 7</u> Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru yn argymell y dylid ymgymryd â gwaith, ochr yn ochr â gweithredu Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cymru), i bennu sut dylid cydnabod Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol yn ariannol.

i. Cynnal adolygiad o'r cynnig i gael gwared â'r egwyddor pro-rata o daliadau CAD i athrawon rhan-amser. Yn benodol, dylid ystyried:

a) A ddylid cael gwared â'r egwyddor pro-rata ac, os felly, i ba raddau gan gynnwys p'un a ddylai penderfyniadau o'r fath gael eu gwneud yn ôl disgresiwn y rheiny sydd ar lefel ysgol?

b) Sefyllfa athrawon rhan-amser ac effaith yr egwyddor pro-rata ar faterion cydraddoldeb.
c) Pa newidiadau allai fod yn ofynnol i'r gofynion statudol presennol yn arbennig yn y DCAAY(C)?

ii. Cynnal adolygiad i gydnabyddiaeth ariannol CADY. Yn benodol, dylai'r adolygiad ystyried:

a) A yw'r broses o roi cydnabyddiaeth ariannol i CADY yn briodol ac yn gyson?
b) Pa agweddau o'r broses neu'r arweiniad presennol y gellid eu gwella i adlewyrchu rôl newydd a chydnabyddiaeth ariannol y CADY?
c) Pa newidiadau y gallai fod angen eu gwneud i'r gofynion statudol presennol, yn benodol yn y DCAAY(C)?

iii. Cynnal adolygiad o'r holl raddfeydd cyflog o fewn y DCAAY(C) gan gynnwys, ymysg eraill, y canlynol:

a) Yr achos dros brif raddfa gyflog a graddfa gyflog uwch ar wahân i athrawon
b) Ystyried graddfeydd cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth
c) Ystyried graddfa gyflog benodol ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol i benaethiaid sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol
d) Gofyniad i'r Ystodau Lwfans gael eu disodli gan raddfeydd penodol
e) Effaith unrhyw newidiadau arfaethedig ar raddfeydd cyflog eraill Athrawon a/neu Grwpiau Arweinyddiaeth.

C. Tymor hirach ar gyfer gweithredu o fis Medi 2023

Cynnal adolygiad strategol o gyflog, telerau ac amodau athrawon yng Nghymru yn unol â manylion y cylch gwaith amgaeëdig yn Atodiad A [a welir yn Atodiad A o'r adroddiad hwn].

1.15 Roedd yn ofynnol gan 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 chefnogi prosesau 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
- nodi cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflog ac amodau.

Rhaid hefyd i CACAC roi sylw i rwymedigaethau cyfreithiol perthnasol sydd yn nwylo cyrff perthnasol, yn arbennig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud ag: oed, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth.

Dull CACAC o gyflawni adolygiad 2022

1.16 Wrth bennu ei ddull o weithredu mewn ymateb i'r pedwerydd llythyr cylch gwaith, cymerodd CACAC i ystyriaeth, cyhyd â phosibl, adborth gan ymgyngoreion yn dilyn proses ymgynghori 2021. Mae CACAC yn ddiolchgar i'r ymgyngoreion am gynnig adborth o'r fath.

1.17 Dosbarthodd CACAC y llythyr cylch gwaith i'r holl ymgyngoreion ar 4 Ionawr 2022 a rhoi arweiniad ar gyflwyniadau ysgrifenedig ar 12 Ionawr 2022, yn gwahodd yr ymgyngoreion i gyflwyno eu safbwyntiau erbyn 4 Mawrth 2022. Yna rhannwyd y cyflwyniadau ymysg yr ymgyngoreion, a'r dystiolaeth ategol a dderbyniwyd erbyn 18 Mawrth 2022. Cynhaliwyd sesiynau tystiolaeth lafar yn yr wythnos yn dechrau 4 Ebrill 2022.

1.18 Bwriad CACAC oedd cynnal ymweliadau ysgol yn ystod y cylch hwn. Fodd bynnag, o ganlyniad i bandemig parhaus COVID-19 a'r effaith ar ysgolion o ganlyniad i hynny, penderfynodd CACAC beidio â bwrw ymlaen gyda'r cynllun hwn.

1.19 Gwahoddodd CACAC gyflwyniadau ysgrifenedig gan y canlynol:

- Awdurdodau esgobaethol
- Community Cymru
- Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru (ASCL Cymru)
- Cymdeithas Genedalethol y Penaethiaid yng Nghymru (NAHT Cymru)
- Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau yng Nghymru (NASUWT Cymru)
- Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLlLC)
- Undeb Cenedlaethol Addysg yng Nghymru (NEU Cymru)
- Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru (UCAC)
- Llywodraeth Cymru

1.20 Derbyniodd CACAC dystiolaeth gan:

- ASCL Cymru
- Community Cymru
- Llywodraeth Cymru
- NAHT Cymru
- NASUWT Cymru
- NEU Cymru
- UCAC

1.21 Cyflwynodd pob sefydliad ym mharagraff 1.20, ac eithrio Llywodraeth Cymru, dystiolaeth ategol i CACAC. Cyflwynodd pob sefydliad ym mharagraff 1.20, ac yn cynnwys CLlLC a'r awdurdodau esgobathol, dystiolaeth lafar.

1.22 Wedi i'r adroddiad hwn gael ei gyflwyno i'r Gweinidog, bydd CACAC yn gwahodd ymgyngoreion i adolygu'r broses yr aed drwyddi i ddatblygu adroddiad 2022, er mwyn cael adborth ar y ffordd y gellir gwella'r ymgynghori mewn blynyddoedd i ddod.

1.23 Archwiliodd CACAC nifer o ffynonellau eraill o dystiolaeth oedd yn berthnasol i'r gweithlu addysgu yng Nghymru, a chyfeirir at y rhain yn yr adroddiad hwn. Derbyniodd CACAC hefyd nifer o gyflwyniadau gan gyrff perthnasol, a chyfeirir at y rhain yn Atodiad B.

1.24 Mae CACAC wedi defnyddio data o beth wmbreth o ffynonellau i lywio ei ganfyddiadau. Mae hyn yn cynnwys data gan Lywodraeth Cymru – Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion (CYBLD/PLASC) a Chyfrifiad Blynyddol o'r Gweithlu Ysgolion (OBGY/CBGY) – Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA) a'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA). Mae CACAC yn ymwybodol bod oedi wedi bod cyn cyhoeddi rhai mathau o ddata ystadegol oherwydd COVID-19.

1.25 Dymuna CACAC dynnu sylw at gymorth yr ysgrifenyddiaeth annibynnol, a ddarparwyd gan CGA. Mae'r ysgrifenyddiaeth wedi gweithio'n galed i sicrhau bod y broses wedi mynd rhagddi'n ddidrafferth, ac wedi darparu data, gwybodaeth ac adroddiadau ymchwil ar ein cyfer. Mae'r aelodau yn diolch o waelod calon i'r ysgrifenyddiaeth. Diolchwn hefyd i Vanessa Morgan o Morgan Hale Consultancy am gynorthwyo CACAC i dynnu'r adroddiad at ei gilydd, Nerys Hurford o Nerys Hurford Cyf, a Gwenllian Edwards o Adnod Cyf, am ddarparu gwasanaethau cyfieithu Cymraeg.

Strwythur yr adroddiad hwn

1.26 Mae'r adroddiad hwn yn nodi argymhellion CACAC mewn perthynas â Rhannau A a B o'r llythyr cylch gwaith a sail y dystiolaeth a'r rhesymeg dros yr argymhellion. Mae ei strwythur fel a ganlyn:

- Mae Pennod 2 yn cyflwyno gwybodaeth mewn perthynas â'r cyd-destun economaidd
- Mae Pennod 3 yn cyflwyno gwybodaeth mewn perthynas â'r cyd-destun addysgol
- Mae Pennod 4 yn nodi'r wybodaeth ffeithiol yn ymwneud â materion a nodir yn Rhan B o'r cylch gwaith
- Mae Pennod 5 yn crynhoi'r cyflwyniadau a wnaed gan Lywodraeth Cymru ac ymgyngoreion eraill
- Mae Pennod 6 yn nodi trafodaethau CACAC ar faterion yn Rhannau A a B o'r cylch gwaith, a'i gasgliadau a'i argymhellion.

Y Cyd-destun economaidd/cyllid y sector cyhoeddus

2.1 Ar ddechrau 2022 roedd y dangosyddion economaidd yn gadarnhaol yn bennaf ar gyfer economi'r DU, wrth i'r Cynnyrch Domestig Gros (GDP) a'r farchnad lafur barhau i adfer ar ôl pandemig COVID-19. Fodd bynnag, yn ei Adroddiad Polisi Ariannol ym mis Mai 2022, diwygiodd Banc Lloegr (BoE) am i lawr y rhagolygon ar gyfer economi'r DU, gan nodi bod: "Pwysau chwyddiant byd-eang wedi dwysáu'n sydyn yn dilyn ymosodiad Rwsia ar Wcráin. Mae hyn wedi arwain at ddirywiad materol ar gyfer twf y byd a'r DU … disgwylir i dwf BDP y DU arafu'n sydyn yn ystod hanner cyntaf y cyfnod a ragwelir. Mae hynny'n bennaf yn adlewyrchiad o effaith niweidiol sylweddol cynnydd sydyn mewn prisiau ynni byd-eang a nwyddau gwerthadwy ar incwm real y rhan fwyaf o aelwydydd y DU a maint elw llawer o gwmnïau'r DU."[2]

2.2 Dangosodd yr Arolwg o'r Llafurlu (LFS) ar gyfer y cyfnod rhwng mis Rhagfyr 2021 a mis Chwefror 2022 mai'r gyfradd gyflogaeth i Gymru oedd 74.1% (0.9% yn uwch na blwyddyn yn gynharach), o'i chymharu â chyfradd gyflogaeth o 75.5% yn y DU (0.8% yn uwch na blwyddyn yn gynharach). Dros yr un cyfnod, roedd y gyfradd ddiweithdra yng Nghymru yn 3% (1.9% yn is na blwyddyn yn gynharach), o'i chymharu â chyfradd ddiweithdra o 3.8% yn y DU (1.2% yn is na blwyddyn yn gynharach).[3]

2.3 Am y cyfnod rhwng mis Rhagfyr 2021 a mis Chwefror 2022, cyfradd twf cyflog blynyddol oedd 5.4% ar gyfer cyfanswm cyflog a 4% ar gyfer cyflog rheolaidd ym Mhrydain Fawr.[4]

2.4 Roedd enillion wythnosol gros canolrifol gweithwyr amser llawn yng Nghymru yn 2021, yn £562.80, o'u cymharu ag enillion canolrifol y DU o £610.70.[5]

2.5 Ym mis Mawrth 2022, roedd cyfradd flynyddol chwyddiant y DU, yn ôl cyfradd Mynegai Pris Defnyddwyr (CPI) yn 7%, roedd y CPI gan gynnwys costau perchen-feddiannwyr (CPIH) yn 6.2%, a chyfradd Mynegai Pris Manwerthu (RPI) yn 9%.[6]

2.6 Ar 23 Mawrth 2022, cyhoeddodd Canghellor y Trysorlys Ddatganiad y Gwanwyn. Mewn ymateb, dywedodd y Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol (OBR) y byddent yn

---

[2] Banc Lloegr (2022), *Monetary Policy Report May 2022* https://www.bankofengland.co.uk/monetary-policy-report/2022/may-2022

[3] ONS (Ebrill 2022), *Labour Market Overview*: *UK* https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/regionallabourmarket/latest#regional-labour-market-data

[4] ONS (Ebrill 2022), *Average weekly earnings in Great Britain: April 2022* https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/averageweeklyearningsingreatbritain/april2022

[5] Llywodraeth Cymru (2021), *Trosolwg o'r Farchnad Lafur* https://llyw.cymru/trosolwg-or-farchnad-lafur-ebrill-2021

[6] ONS (Ebrill 2022), *Inflation and price indices* https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices

"diwygio am i lawr" eu rhagamcanion ar gyfer twf economaidd ac yn "diwygio am i fyny" eu rhagamcanion ar gyfer chwyddiant. [7]

2.7 Rhagamcan diwygiedig yr OBR oedd cyfradd chwyddiant CPI o 7.4% yn 2022, gydag uchafbwynt o 8.7%[8] yn ystod pedwerydd chwarter 2022, cyn syrthio i 4% yn 2023, a 1.5% yn 2024. O ran y farchnad lafur, mae'r OBR yn rhagweld enillion cyfatalog y DU yn cynyddu 5.3% yn 2022, 2.8% yn 2023, a 2.6% yn 2024.

2.8 Mae Trysorlys EM yn cyhoeddi rhagamcanion misol ar gyfer economi'r DU, wedi eu codi o nifer o ragamcanion annibynnol. Ar adeg ysgrifennu ein hadroddiad, cyhoeddwyd yr amcangyfrifon hyn ym mis Ebrill 2022. Roedd yr amcangyfrifon cyfartalog am dwf o 4.1% yn economi'r DU yn 2022, a'r amcangyfrifon cyfartalog ar gyfer cyfraddau CPI ac RPI yn 2022 oedd 7.2% a 9.1%, yn y drefn honno.[9] Ar gyfer 2023, yr amcangyfrif ar gyfer twf yn economi'r DU oedd 1.5%. Roedd cyfraddau CPI ac RPI a ragfynegwyd ar gyfer 2023 hefyd yn is ar 2.5% a 3.9%, yn y drefn honno.

2.9 Ar 5 Mai 2022, cyhoeddodd BoE ei Adroddiad Polisi Ariannol chwarterol.[10] Ei amcanestyniadau ar gyfer GDP y DU oedd +3.75% ar gyfer 2022, -0.25% ar gyfer 2023, a +0.25% yn 2024. Rhagamcanodd BoE fod disgwyl i chwyddiant CPI gyrraedd uchafbwynt ar ychydig uwchlaw 10% yn ystod chwarter olaf 2022, yn sylweddol uwch nag y rhagwelwyd yn ei adroddiad ym mis Chwefror. Rhagamcanodd hefyd gyfradd CPI pedwar chwarter yn ystod Ch4 o 10.25% yn 2022, cyn syrthio i 3.5% yn 2023 ac 1.5% yn 2024. Y rhagamcan ar gyfer enillion wythnosol cyfartalog (twf pedwar chwarter yng nghyfanswm cyflog yr economi gyfan) oedd 5.75% yn 2022, 4.75% yn 2023, a 2.75% yn 2024. Rhagamcanodd BoE hefyd gyfradd ddiweithdra LFS yn Ch4 o 3.5% yn 2022, 4.25% yn 2023 a 5% yn 2024.

Gwariant awdurdodau lleol ar ysgolion

2.10 Yn 2021-2022, cyllidebir i wariant ysgolion yng Nghymru fod yn £2,913 miliwn, cynnydd o 3.2% ar y flwyddyn flaenorol.[11] Cyllidebir i wariant ysgolion fesul disgybl fod yn £6,387, cynnydd o un flwyddyn i'r llall o £185 (3%). Cyllidebir i'r arian sy'n cael ei ddirprwyo i ysgolion fod yn £2,429. Ar gyfartaledd, caiff 83.4%

---

[7] Llywodraeth Cymru (2022), *Datganiad Ysgrifenedig: Ymateb Llywodraeth Cymru i Ddatganiad y Gwanwyn y DU 2022* https://llyw.cymru/datganiad-ysgrifenedig-ymateb-llywodraeth-cymru-i-ddatganiad-y-gwanwyn-llywodraeth-y-du-2022

[8] Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol (2022), *Economic and fiscal outlook March 2022* https://obr.uk/efo/economic-and-fiscal-outlook-march-2022/

[9] Gov.uk, *HM Treasury Forecasts for the UK economy: a comparison of independent forecasts* https://www.gov.uk/government/collections/data-forecasts#2022

[10] Banc Lloegr (2022) *Monetary Policy Report May 2022* https://www.bankofengland.co.uk/monetary-policy-report/2022/may-2022

[11] Llywodraeth Cymru (2021), *Gwariant a gyllidebwyd gan awdurdodau lleol ar gyfer ysgolion: Ebrill 2021 i Fawrth 2022* https://llyw.cymru/gwariant-gyllidebwyd-gan-awdurdodau-lleol-ar-gyfer-ysgolion-ebrill-2021-i-fawrth-2022

o'r arian hwn ei ddirprwyo yn uniongyrchol i ysgolion, ond mae'r gyfradd hon yn amrywio yn dibynnu ar bob awdurdod lleol, gyda'r gyfradd isaf o arian sydd yn cael ei ddirprwyo yn 76.8% (Powys) a'r gyfradd uchaf yn 89% (Caerdydd).

2.11 Yn 2022-2023, bydd awdurdodau lleol yn derbyn £5.1 biliwn gan Lywodraeth Cymru mewn cyllid refeniw craidd a chyfraddau annomestig, i'w wario ar gyflwyno gwasanaethau allweddol. Mae hyn yn gyfwerth â chynnydd o 9.4%, neu £437 miliwn, ar sail gyfatebol o'i gymharu â 2021-2022.[12] Bydd pob awdurdod yn derbyn cynnydd mewn cyllid yn ystod 2021-2022 o 8.4% o leiaf, ar sail gyfatebol, gyda 15 o'r awdurdodau yn derbyn cynnydd o 9% o leiaf.

2.12 Mae'r dyraniadau cyllid dangosol ar gyfer 2023-2024 a 2024-2025 yn gyfwerth â ymgodiadau pellach o 3.5% a 2.4% yn y drefn honno ar gyfer y cyfnodau hynny.

2.13 Fel ymateb uniongyrchol i gynorthwyo adferiad mewn ysgolion ar ôl pandemig COVID-19, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei rhaglen Adnewyddu a Diwygio.[13] Ymrwymodd y cynllun hwn dros £150 miliwn mewn cyllid ar gyfer blwyddyn ariannol 2021-2022. Roedd y cyllid wedi ei anelu at nifer o feysydd, fel prinder staff, rhoi profiad i Athrawon Newydd Gymhwyso (ANG) a chefnogaeth ar gyfer astudiaethau a llesiant dysgwyr. Mae'r cyllid hwn yn ogystal â'r buddsoddiad o £220 mewn cymorth digidol ac iechyd meddwl mewn ysgolion a cholegau ar gyfer yr un flwyddyn ariannol.

2.14 Ym mis Ionawr 2022, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru y bydd £50 miliwn yn cael ei ddarparu i ysgolion trwy awdurdodau lleol trwy'r rhaglen Cymunedau Cynaliadwy ar gyfer Dysgu.[14] Bydd £45 miliwn pellach o gyllid refeniw hefyd yn cael ei ddarparu i gefnogi cyllidebau ysgolion, cynorthwyo ysgolion wrth iddynt barhau i ymdrin ag effeithiau parhaus y pandemig ac i baratoi ar gyfer gofynion y Cwricwlwm i Gymru[15].

2.15 Ar gyfer blwyddyn academaidd 2021-2022, dosbarthwyd £19,973 miliwn trwy'r maes gwasanaeth ysgolion yn y setliad.[16] Dyfarnwyd grant pellach o £6.4 miliwn i dalu costau llawn y dyfarniad cyflog athrawon yn 2021-2022 mewn ysgolion a sefydliadau chweched dosbarth. Ni ddarparwyd unrhyw gyllid ychwanegol pellach i gydnabod costau ychwanegol i gyflogwyr ar gyfer pensiynau athrawon.

2.16 Lefel gyffredinol y cronfeydd wrth gefn oedd gan ysgolion Cymru ym mis Mawrth 2021 oedd £181 miliwn, sydd yn gyfwerth â £393 fesul disgybl.[17] Mae hyn yn nodi cynnydd cyffredinol o £149 miliwn (465.6%) a chynnydd o £323 fesul disgybl

---

[12] Llywodraeth Cymru (2022), *Datganiad Ysgrifenedig: Setliad Dros Dro Llywodraeth Leol 2022-23* - https://llyw.cymru/datganiad-ysgrifenedig-setliad-dros-dro-llywodraeth-leol-2022-23
[13] Llywodraeth Cymru (2021), *Adnewyddu a diwygio: cefnogi lles a chynnydd dysgwyr* https://llyw.cymru/adnewyddu-diwygio-cefnogi-lles-chynnydd-dysgwyr-html
[14] Llywodraeth Cymru (2022), *Rhaglen Cymunedau Dysgu Cynaliadwy* https://llyw.cymru/rhaglen-cymunedau-dysgu-cynaliadwy
[15] Llywodraeth Cymru (2022), *Cwricwlwm i Gymru* https://hwb.gov.wales/cwricwlwm-i-gymru
[16] Llywodraeth Cymru (2022), *Tystiolaeth i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru*
[17] Llywodraeth Cymru (2021), *Cronfeydd wrth gefn ysgolion: ar 31 Mawrth 2021* https://llyw.cymru/cronfeydd-wrth-gefn-ysgolion-ar-31-mawrth-2021

(461.4%) ers mis Mawrth 2020. Gellir priodoli maint y cynnydd hyn i effaith COVID-19, yn arbennig y cyllid a dderbyniwyd yn hwyr yn y flwyddyn ariannol (yn ogystal â'r cyllid craidd) a'r gostyngiad mewn gwariant yn ystod cyfnodau pan oedd ysgolion ar gau. Roedd ysgolion cynradd yn rhoi cyfrif am £120 miliwn o'r cronfeydd wrth gefn – 66.3% o'r cyfanswm. Dim ond 97 o ysgolion (6.5%) yng Nghymru oedd â chronfeydd negyddol ar gyfer y flwyddyn.

Cyflog y sector cyhoeddus mewn sectorau eraill

2.17 Ym mis Gorffennaf 2021, argymhellodd Corff Adolygu Meddygon a Deintyddion fod pob meddyg a deintydd yn y DU yn derbyn ymgodiad cyffredinol mewn cyflog o 3%, wedi ei ôl-ddyddio i fis Ebrill 2021.[18] Mae gan feddygon iau yn Lloegr sicrwydd o godiad cyflog o 2% o leiaf yn 2022-2023, fel rhan o fargen gyflog tair blynedd a gytunwyd yn 2019.[19] Mewn termau absoliwt, golyga hyn mai'r cyflog sylfaenol ar gyfer meddygon iau yn Lloegr yw £28,808. Yn 2021, derbyniodd y cyrff adolygu cyflogau swyddogion yr heddlu[20] a'r lluoedd arfog[21] na fyddai'r rhan fwyaf o aelodau yng Nghymru a Lloegr yn derbyn ymgodiad cyflog ar gyfer y flwyddyn 2021-2022, fel rhan o "saib cyflog" sector cyhoeddus Llywodraeth San Steffan. Fodd bynnag, argymhellodd y ddau gorff y dylai'r rheiny sydd yn ennill £24,000 neu lai gael ymgodiad cyflog o £250. Derbyniodd nyrsys gynnydd o 4.4% yn unol â'r fargen gyflog tair blynedd Agenda ar gyfer Newid. Ym mis Rhagfyr 2021, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru welliannau i gyflogau ar gyfer staff y GIG ar gyfer 2021-2022.[22]

2.18 Amlinellodd canllawiau cylch cyflog y gwasanaeth sifil ar gyfer 2021-2022 y saib dros dro ar godiadau cyflog ar gyfer y rhan fwyaf o weithluoedd y sector cyhoeddus yn 2021-2022, oedd yn cynnwys y gwasanaeth sifil, fel y cyhoeddwyd yn Adolygiad Gwariant 2020. Cymeradwyodd Llywodraeth Cymru a'i chyrff hyd braich godiad cyflog rhwng 3.4% a 3.9% ar gyfer 2021-2022 i'w holl gyflogeion oedd yn ennill llai na £24,000.[23] Cymeradwywyd codiad cyflog o 2% ar gyfer cyflogeion oedd yn ennill rhwng £24,001 a £40,000, a chymeradwywyd gynnydd

---

[18] Review Body on Doctors' and Dentists' Remuneration (2021), *Forty-Ninth Report* https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1005003/DDRB_2021_Web_Accessible_v2.pdf

[19] BMA (2022), *Fair pay for junior doctors in England* https://www.bma.org.uk/pay-and-contracts/pay/junior-doctors-pay-scales/fair-pay-for-junior-doctors-in-england

[20] Police Renumeration Body (2021), *Seventh Report* https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1004932/PRRB_2021_report_-_web_accessible.pdf

[21] Armed Forces' Pay Review Body (2021), *Fiftieth Report* https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1026596/Armed_Forces__Pay_Review_Body_Fiftieth_Report_2021.pdf

[22] Llywodraeth Cymru (2021), *Datganiad Ysgrifenedig: Gwelliannau cyflog i staff y GIG ar gyfer 2021-22* https://llyw.cymru/datganiad-ysgrifenedig-gwelliannau-cyflog-i-staff-y-gig-ar-gyfer-202122

[23] Llywodraeth Cymru (2020), *Ymateb i gais gwrthrych am wybodaeth* https://gov.wales/sites/default/files/publications/2020-09/ATISN%2014203.pdf

o 1% ar gyfer cyflogeion oedd yn ennill rhwng £40,001 a £80,000. Derbyniodd yr holl staff oedd yn ennill £80,000 neu fwy gynnydd o £800.00.[24]

2.19 Nododd canllawiau cylch cyflog y gwasanaeth sifil ar gyfer 2022-2023 y byddai'r sector cyhoeddus yn dychwelyd i'r broses arferol o osod cyflogau, sydd yn galluogi adrannau i roi dyfarniadau cyflog cyfartalog hyd at 2%, gyda hyblygrwydd ychwanegol i dalu hyd at 1% pellach, cyhyd â bod hyn yn mynd i'r afael â blaenoriaethau penodol yn eu gweithlu a strategaethau cyflog.

2.20 Derbyniodd gweithwyr llywodraeth leol yng Nghymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon gynnydd o 1.75% ar gyfer 2021-2022, gyda'r rheiny ar y gyflog isaf yn derbyn cynnydd o 2.75%.[25]

2.21 Ar gyfer 2021-2022, cynigiodd Cymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau (UCEA) gynnydd yn y bil cyflog o 1.6%.[26] Derbyniodd darlithwyr Sefydliadau Addysg Bellach (SABau) yng Nghymru ddyfarniad union debyg i'r hyn a dderbyniwyd gan athrawon yng Nghymru.

2.22 Nododd datganiad Cyllideb ac Adolygiad o Wariant yr Hydref Llywodraeth y DU ar 22 Rhagfyr 2021[27] y bydd gweithwyr y sector cyhoeddus yn cael codiadau cyflog dros y tair blynedd nesaf. Wrth osod ei chyllideb, cyhoeddodd Llywodraeth yr Alban bolisi cyflog sector cyhoeddus ar gyfer 2022-2023, oedd yn cynnwys "cyflog gwaelodol" newydd o £10.50 yr awr, gan sicrhau cynnydd cyflog pennawd o 3% o leiaf ar gyfer gweithwyr sector cyhoeddus sydd yn ennill llai na £25,000. Fel rhan o gyllideb Llywodraeth yr Alban, cafodd cyflogeion oedd yn ennill £25,000 - £40,000 a'r rheiny oedd yn ennill dros £40,000 sicrwydd o godiadau cyflog o £700.00 a £500.00, yn y drefn honno. Ar gyfer Cymru, nid oes polisi cyflog sy'n cynnwys gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yn eu cyfanrwydd.

---

[24] Llywodraeth Cymru (2021), *Welsh Government Pay Settlement 2021-22*
[25] Local Gov newsletter (2021), https://www.localgov.co.uk/Council-pay-offer-increases-to-1.75/52690 a https://llyw.cymru/setliad-refeniw-chyfalaf-llywodraeth-leol-2021-2022
[25] UCEA (2020), *JNCHESl Pay Round 2020-21* https://www.ucea.ac.uk/our-work/collective-pay-negotiations-landing/2020-21-nj-round/
https://www.ucea.ac.uk/our-work/collective-pay-negotiations-landing/union-ballots-21-22/
[27] Gov.uk (2021), *Autumn Budget and Spending Review* 2021
https://www.gov.uk/government/publications/autumn-budget-and-spending-review-2021-documents

Pennod 3 – Y cyd-destun addysgol

Mae Pennod 3 yn darparu gwybodaeth gyd-destunol am faterion i'w hystyried yn llythyr cylch gwaith Gweinidog y Gymraeg ac Addysg.

Ystadegau athrawon

3.1 Mae CGA a Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi data ar weithlu ysgolion yn flynyddol. Caiff ffynonellau data gwahanol eu dyfynnu trwy gydol yr adroddiad hwn, yn seiliedig ar yr hyn sydd fwyaf priodol o ran y data sydd ar gael /cymharedd a'r meysydd sydd wedi eu cynnwys ym mhob casgliad.

3.2 Mae'r data a gyhoeddir gan CGA yn deillio o'r Gofrestr Ymarferwyr Addysg ("y Gofrestr"), ac mae'n cynnwys athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu cofrestredig sydd naill ai'n gweithio neu'n bwriadu gweithio yng Nghymru. Mae'r ystadegau'n cynnwys data ar athrawon cyflenwi, gweithwyr peripatetig/llawrydd ac eraill sy'n darparu addysg neu hyfforddiant mewn ysgolion neu leoliadau addysg eraill.

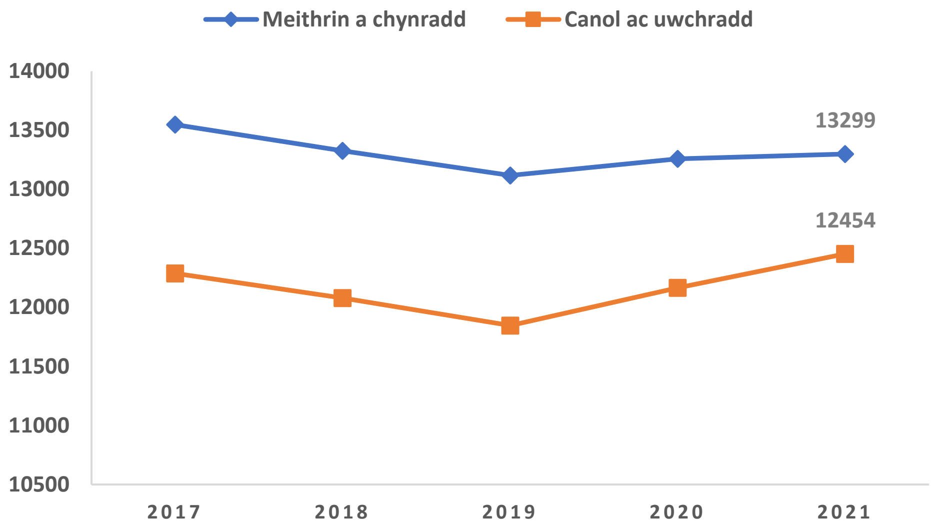
3.3 Dangosodd Ystadegau Gweithlu Addysg 2021 CGA[28] fod 34,766[29] o athrawon ysgol yn gofrestredig, ac o'r rheiny:

- roedd 13,260 yn gweithio mewn ysgolion cynradd
- roedd 1,208 yn gweithio mewn ysgolion canol
- roedd 11,246 yn gweithio mewn ysgolion uwchradd
- roedd 4,222 yn cyflenwi

[28] CGA (2022), *Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg yng Nghymru 2021* https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/ymchwil-ac-ystadegau/ystadegau-r-gweithlu-addysg.html

[29] Mae'r ffigur hwn hefyd yn cynnwys 1,211 o athrawon oedd wedi eu cofrestru ac yn gweithio mewn cyfnodau eraill fel meithrinfeydd, ysgolion arbennig, ysgolion annibynnol neu unedau cyfeirio disgyblion. Roedd 3,619 wedi eu cofrestru ac naill ai'n gweithio mewn rôl beripatetig, neu mewn rôl arall mewn addysg neu heb unrhyw gyflogaeth wedi ei chofnodi.

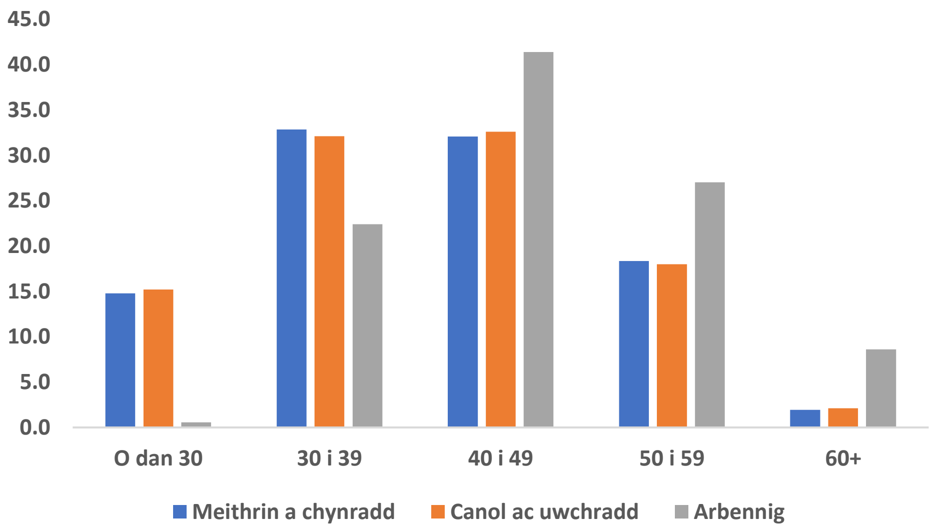
Siart 1
Niferoedd athrawon ysgol yng Nghymru yn ôl cyfnod, 2017-2021



Ffynhonnell: CGA

3.4 Mae 75.7% o athrawon ysgol yn fenywaidd, tra bod cyfran y menywod mewn rolau arwain yn is – 61.2% o benaethiaid, 70.9% o ddirprwy benaethiaid a 61.8% o benaethiaid cynorthwyol. Mae tua 47% o athrawon ysgol o dan 40 oed, ac mae 32% rhwng 40 a 50 oed yn y cyfnodau cynradd (yn cynnwys meithrin) ac uwchradd (yn cynnwys canol).

Siart 2
Proffil oed athrawon ysgol yng Nghymru yn ôl cyfnod, 2021



Ffynhonnell: CGA

3.5 Mae casgliadau data Llywodraeth Cymru yn cynnwys y CBGY a'r CYBLD.[30] Mae CBGY Llywodraeth Cymru yn seiliedig ar athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu a gyflogir mewn ysgolion a gynhelir ar adeg y cyfrifiad. Mae data cyfrif pennau CBGY (heb gynnwys cyflenwi) yn dangos gostyngiad mewn athrawon cymwys (o 25,505 yn 2019-2020 i 24,980 yn 2020-2021). Yn ôl y CBGY, nifer yr athrawon ar y gyflogres yn 2020-2021 oedd 27,030 – o'i gymharu â 27,040 ar gyfer y flwyddyn flaenorol.[31]

3.6 Cyhoeddodd 1.3% o athrawon ysgol eu hunain i fod yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol, a 91.6% i fod yn Wyn. Dewisodd 1.3% pellach i beidio â datgelu eu hethnigrwydd, ac mae'r 5.7% sydd yn weddill yn anhysbys.[32] Yn ôl data CYBLD, yn 2020-2021 roedd disgyblion lleiafrifoedd ethnig yn rhoi cyfrif am 8.7% o boblogaeth disgyblion gyda 90.8% yn Wyn a'r 0.6% oedd yn weddill yn anhysbys.[33] Yn yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth a gynhaliwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS), yn y flwyddyn ddaeth i ben 31 Rhagfyr 2021, yng Nghymru, mae 4.9% o'r boblogaeth yn lleiafrifoedd ethnig a 95.1% yn Wyn.[34]

3.7 Mae gan weithwyr cymorth dysgu mewn ysgolion rôl hanfodol hefyd yn cefnogi addysgu. Dengys data CGA fod nifer y gweithwyr cymorth dysgu cofrestredig wedi cynyddu 15.7% ers 2017 i 38,668 yn 2021.[35] O'r rheiny, cyflogir 22,598 mewn ysgolion a gynhelir a 8,106 fel athrawon cyflenwi.

Athrawon cyflenwi

3.8 Mae ysgolion ledled Cymru yn dibynnu ar ddarpariaeth cyflenwi, ac mae staff cyflenwi yn ffurfio cyfran sylweddol o'r gweithlu cofrestredig. Dengys data CGS, ar 1 Mawrth 2021, o'r 34,766 sydd wedi eu cofrestru fel athrawon ysgol, mai cyflenwi yw prif gyflogaeth 4,222 ohonynt. Mae gan 1,615 pellach sydd wedi cofrestru gofnod o gyflogaeth gyflenwi fel prif gyflogaeth mewn ysgol a gynhelir yng Nghymru. Dengys y Gofrestr fod dros hanner yr athrawon cyflenwi wedi cael hyfforddiant cynradd (55.1%) a bod athrawon cyflenwi yn bennaf naill ai:

a) yn ystod rhan gynnar eu gyrfa ac yn chwilio am gyflogaeth barhaol (neu dros dro tymor hwy); neu

---

[30] Oherwydd newidiadau i gyfrifiadau cyfrif pennau, ni ellir cymharu ffigurau ar gyfer 2020 yn uniongyrchol â ffigurau 2019.

[31] Mae data cyflogres CBGY yn cynnwys athrawon a gyflogir yn ganolog nad ydynt wedi eu cyflogi'n uniongyrchol ar gyfer ysgol benodol. Mae athrawon unigol sydd ar absenoldeb hirdymor (e.e. cyfnod mamolaeth) wedi eu heithrio o'r elfen ysgol, ond gallant ymddangos ar ddata'r gyflogres.

[32] CGA

[33] CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Cefndir ethnig y disgyblion 5 oed a throsodd yn ôl awdurdod lleol* https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/Schools-Census/Pupil-Level-Annual-School-Census/Ethnicity-National-Identity-and-Language/pupils5andover-by-localauthority-ethnicbackground

[34] Ibid

[35] CGA, *Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg yng Nghymru 2021* https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/ymchwil-ac-ystadegau/ystadegau-r-gweithlu-addysg.html

b) tuag at ddiwedd eu gyrfa addysgu, wedi ymddeol o swydd addysgu gadarn yn aml.

3.9 Mae canran yr athrawon cyflenwi sy'n siarad Cymraeg (26.7%), neu'n gallu gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg (20.6%), yn is na'r ganran o'r holl athrawon ysgol ar y Gofrestr, (33.5% a 27.1% yn y drefn honno).

Cymhareb disgybl athro (CDA) a maint dosbarthiadau

3.10 Nifer y disgyblion yw prif sbardun y galw am athrawon. Mae data CYBLD yn seiliedig ar ddisgyblion, a staff addysgu a chymorth ar adeg y cyfrifiad (Chwefror 2022). Gan ddefnyddio data CYBLD, mae nifer yr athrawon a'r arweinwyr cyfwerth ag amser llawn (CALl) a gyflogir yn y sector cynradd yng Nghymru o 2011 i 2021 wedi gostwng o 12,000 i 11,790.[36] Yn ystod y cyfnod hwn, cynyddodd nifer y disgyblion o 259,189 i 272,339.[37]

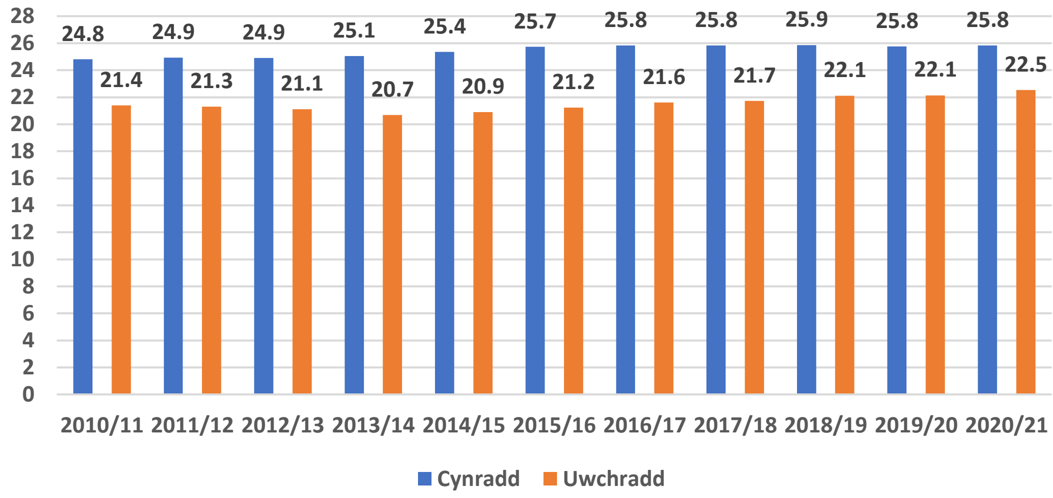
3.11 Yn y sectorau ysgol uwchradd a chanol, mae nifer yr athrawon ac arweinwyr CALl wedi gostwng o 12,145 i 11,365, ar adeg pan mae nifer y disgyblion wedi gostwng hefyd, o 201,230 i 196,441.[38]

3.12 O 2017-2018 mae nifer cyfartalog y disgyblion fesul dosbarth mewn ysgolion cynradd wedi bod yn weddol gyson. Mewn ysgolion uwchradd, o 2015-2016 ymlaen, cafwyd cynnydd yn nifer cyfartalog y disgyblion fesul dosbarth o 21.2 i 22.5.

---

[37] CYBLD, Llywodraeth Cymru *Disgyblion yn ôl awdurdod lleol, rhanbarth a math o ysgol* https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/Schools-Census/Pupil-Level-Annual-School-Census/Pupils/pupil-by-localauthorityregion-typeofschool
[38] Ibid

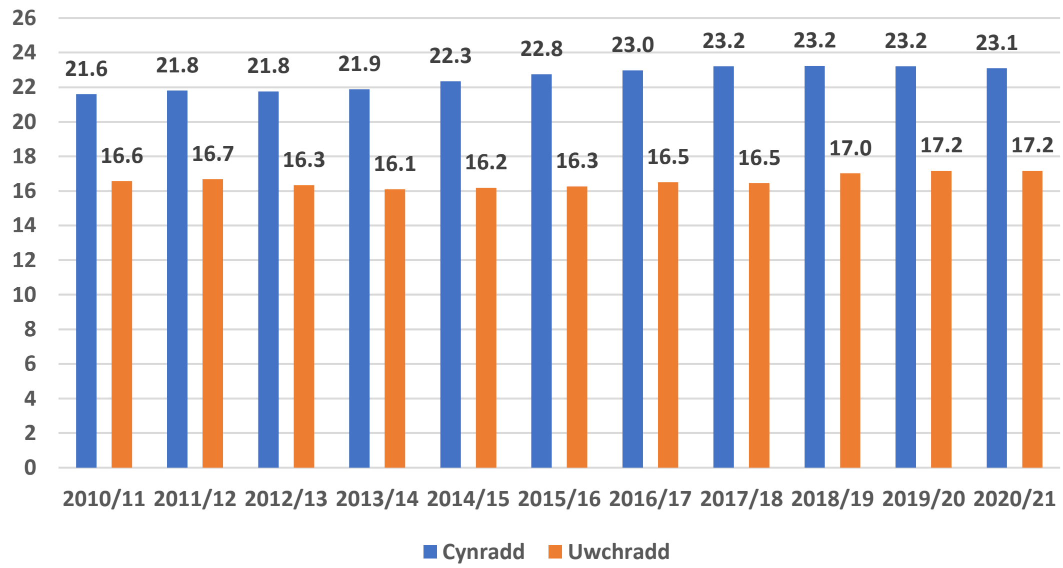
Siart 3
Disgyblion fesul dosbarth mewn ysgolion cynradd ac uwchradd yng Nghymru, 2011-2021



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

3.13 Mae CDAau yn rhoi nifer y disgyblion CALl fesul athro CALl. Mae Siart 4 yn dangos tuedd CDAau ar gyfer ysgolion cynradd ac uwchradd o 2011 i 2021. Cafwyd cynnydd graddol mewn cymarebau ar gyfer ysgolion uwchradd rhwng 2016 a 2021. Mewn ysgolion cynradd, mae'r CDA wedi cynyddu'n raddol yn ystod y cyfnod rhwng 2011 a 2020 gyda gostyngiad yn 2021.

Siart 4
Cymarebau disgybl athro (CDAau) ar gyfer athrawon cymwys mewn ysgolion cynradd ac uwchradd yng Nghymru, 2011 i 2021



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

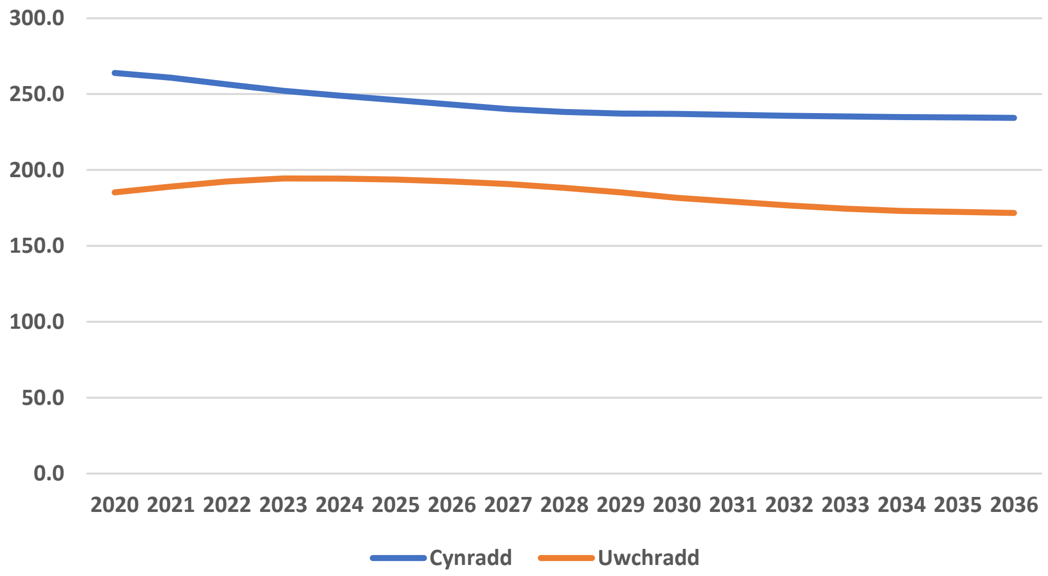
Amcanestyniadau disgyblion

3.14 Mae data diweddaraf amcanestyniadau disgyblion Llywodraeth Cymru, a geir yn Siart 5, yn seiliedig ar boblogaeth ysgol Cymru ym mis Ionawr 2020, a'r tueddiadau a ddangoswyd gan amcanestyniadau canol blwyddyn 2018 o boblogaeth gartref Cymru, a gynhyrchwyd gan yr ONS. Nid yw amcanestyniadau disgyblion wedi cael eu diweddaru ers 2020 oherwydd oedi gyda CYBLD 2021, a chynnyrch yn anghyson ag amcanestyniadau blaenorol o ganlyniad i hynny.

3.15 Mae'r amcanestyniadau hyn yn dangos bod disgwyl i niferoedd disgyblion mewn ysgolion cynradd a gynhelir yng Nghymru ostwng dros 26,000 (10.1%) erbyn 2029, gyda gostyngiad pellach o 3,000 erbyn 2036.

3.16 Ceir amcanestyniad y bydd nifer y disgyblion mewn ysgolion uwchradd a gynhelir yn cynyddu 9,000 hyd at 2023, gan ostwng 23,000 (11.7%) erbyn 2036.

Siart 5
Amcanestyniad o nifer y disgyblion cynradd ac uwchradd yng Nghymru (miloedd – gwirioneddol 2020 ac amcanestyniadau canol-blwyddyn seiliedig ar 2018) [39]



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

Newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn addysgu

3.17 Y llwybrau sydd ar gael i ddod yn athro yng Nghymru, sydd yn rhoi dyfarniad Statws Athro Cymwysedig (SAC), yw:

- Addysg Gychwynnol i Athrawon (AGA) israddedig amser llawn trwy gymhwyster BA (Anrh) gyda SAC

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

- Tystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR) amser llawn
- TAR ran-amser trwy Bartneriaeth y Brifysgol Agored (OUP)[40]
- TAR cyflogedig trwy'r OUP, tra bod yr unigolyn mewn cyflogaeth mewn rôl addysgu neu ddysgu heb gymhwyso

3.18 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 sydd wedi cymhwyso y tu allan i'r DU wneud cais i gael eu cydnabod trwy'r llwybr hyfforddiant tramor hefyd. Caiff SAC a wnaed yn Lloegr ei gydnabod yn awtomatig yng Nghymru os cafodd ei wneud trwy AGA, a'i asesu gan sefydliad achrededig neu lwybr cyflogaeth.

AGA

3.19 Defnyddir Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon (TPSM) Llywodraeth Cymru i ragfynegi niferoedd amcangyfrifiedig yr athrawon sydd eu hangen mewn ysgolion yng Nghymru. Adolygir y TPSM yn barhaus, er mwyn sicrhau ei fod yn gallu ystyried effaith newidiadau mewn tybiaethau allweddol ynghylch yr angen am athrawon ledled Cymru. Fel rhan o'u swyddogaethau achredu AGA, mae CGA yn dosbarthu'r dyraniadau ar draws darparwyr AGA, yn ôl cyfnod, pwnc a lefel astudiaeth.[41]

3.20 Mae disgwyliad gan Lywodraeth Cymru y dylai 30% o'r rheiny a gaiff eu recriwtio i holl raglenni AGA fod yn athrawon dan hyfforddiant sy'n dysgu i addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Ar gyfer y myfyrwyr sy'n dechrau AGA ym mis Medi 2022, mae Llywodraeth Cymru wedi gosod nodwr i fonitro amrywiaeth fel rhan o gynllun recriwtio Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig AGA, a gyhoeddwyd ar 22 Hydref 2021.[42]

3.21 Mae partneriaethau AGA rhwng prifysgolion ac ysgolion sy'n cydweithio i ddarparu addysg a datblygiad proffesiynol athrawon dan hyfforddiant, a'u paratoi ar gyfer gwaith mewn ysgolion. O flwyddyn academaidd 2020-2021 ceir saith partneriaeth AGA ar gyfer rhaglenni AGA a achredwyd gan CGA.

3.22 Anogir partneriaethau gan Lywodraeth Cymru i fynd y tu hwnt i ddyraniadau derbyn AGA lle y bo'n bosibl, o fewn paramedrau penodol. Cyflwynwyd hyn gyda'r bwriad o gyfeirio pwyslais ar y sector uwchradd. Ar gyfer rhaglenni cynradd, gosodir y goddefiad ar ddim mwy nag 20% uwchlaw'r dyraniadau derbyn.

---

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

[41] CGA, *Dyraniadau derbyn addysg gychwynnol athrawon (AGA)* https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/achredu/achredu-aga/dyraniadau-derbyn-addysg-gychwynnol-athrawon-aga.html

[42] Llywodraeth Cymru (2021), *Cynllun Recriwtio Pobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ar gyfer Addysg Gychwynnol i Athrawon* https://llyw.cymru/cynllun-recriwtio-pobl-ddu-asiaidd-lleiafrifoedd-ethnig-ar-gyfer-addysg-gychwynnol-i-athrawon-html

3.23 Cyn 2019 y dyraniad cynradd oedd 750, oedd heb newid ers saith mlynedd, gydag ychydig bach o amrywiad mewn blynyddoedd dilynol. Dyraniad derbyn y sector cynradd ar gyfer 2022-2023 yw 662, wedi ei rannu'n 264 o leoedd israddedig a 398 ôl-raddedig.

3.24 Ar gyfer y sector uwchradd, mae'r targed wedi amrywio rhwng 870 a 1,006 gyda dyraniad derbyn o 948 yn 2022-2023.

Recriwtio AGA

3.25 Darperir data Ystadegau Cynnar Myfyrwyr Addysg Uwch (HESES) ar gyfer newydd-ddyfodiaid ar raglenni AGA israddedig ac ôl-raddedig yn Nhabl 1. Mae'r ffigurau'n dangos bod gostyngiad mewn newydd-ddyfodiaid ôl-raddedig ac israddedig ar gyfer y sectorau cynradd ac uwchradd rhwng 2017-2018 a 2019-2020, a chynnydd yn 2020-2021 a 2021-2022 – gyda'r ddwy flynedd diwethaf wedi cael eu heffeithio gan bandemig COVID-19.

3.26 Mae data HESES hefyd yn dangos bod y niferoedd sydd yn dechrau AGA ôl-raddedig ar gyfer y sector uwchradd yn 2021-2022 wedi eu dosbarthu ar draws amrywiaeth o bynciau, gyda'r ymgodiadau mwyaf o'u cymharu â'r flwyddyn flaenorol mewn ieithoedd modern eraill (14), bioleg (13), astudiaethau busnes (7), a Chymraeg (5).

Tabl 1
Blynyddoedd cyntaf ar gyrsiau AGA yng Nghymru, yn ôl math o radd a lefel ysgol

		2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Cynradd	Ôl-raddedig	405	348	379	525	462
	Arall (isr'g)	244	208	193	276	289
Uwchradd	Ôl-raddedig	480	435	433	685	574
	Arall (isr'g)	32	28	8	-	-
Cyfanswm	Pob gradd	1,161	1,019	1,013	1,486	1,325

Noder: Daeth rhaglenni israddedig uwchradd i ben ar ôl 2019-2020

Ffynhonnell: HESES

Recriwtio i AGA yn erbyn y dyraniadau

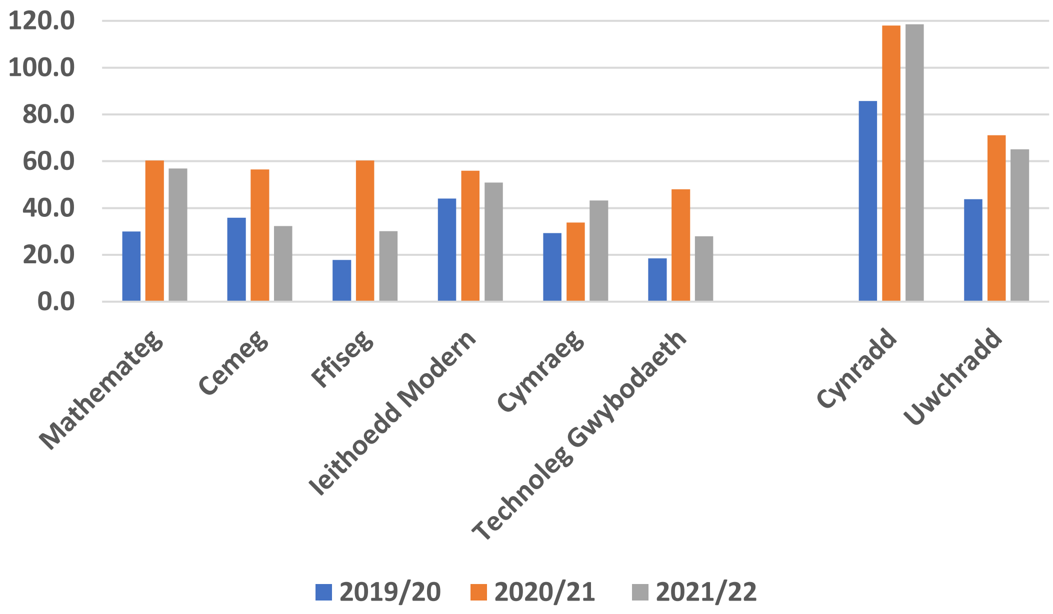
3.27 Yn 2020-2021, mae data HESES yn dangos yr aed y tu hwnt i niferoedd derbyn ôl-raddedig cynradd o 13.4%. Mae data a dderbyniwyd gan CGA gan y partneriaethau AGA ers 2019 hefyd yn dangos yr aed y tu hwnt i'r dyraniadau cynradd yn y ddwy flynedd diwethaf o bron 20%.

3.28 Bob blwyddyn o 2013-2014 ymlaen, mae newydd-ddyfodiaid AGA uwchradd wedi bod yn llai na'r dyraniad cyffredinol a argymhellir ar gyfer bob blwyddyn. Dengys data ar gyfer y rheiny oedd yn dechrau AGA ym mis Medi 2021 ostyngiad yng nghanran y gwahaniaeth rhwng dyraniad a recriwtio o'i gymharu â 2019-2020. Fel y nodwyd yn flaenorol, gallai recriwtio 2020-2021 fod wedi cael

ei effeithio gan bandemig COVID-19. Mae data ar gyfer 2021-2022 yn dangos diffyg uwchradd o 39.5% er gwaethaf dyraniad is na'r flwyddyn flaenorol.

3.29 Ym mhynciau STEM (Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianneg a Mathemateg), y diffyg yn erbyn dyraniadau recriwtio oedd 63%.

Siart 6
Canran y targedau AGA ôl-raddedig a fodlonwyd, yn ôl pynciau/cyfnod blaenoriaeth, Cymru (2018-2019 i 2020-2021)



Ffynhonnell: CGA

Symudiad/llif hyfforddeion ac athrawon ysgol

3.30 Er i geisiadau hyfforddiant athrawon o Loegr i mewn i Gymru ostwng o un flwyddyn i'r llall o 2016 i 2019, cafwyd cynnydd mewn ceisiadau ers 2019. Fodd bynnag, mae nifer y ceisiadau o Loegr i mewn i Gymru yn dal llawer yn is nag o Gymru i mewn i Loegr.

Tabl 2
Ceisiadau am hyfforddiant athrawon yn ôl gwlad breswylio (ym Mehefin bob blwyddyn)

Cyrchfan	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lloegr i Gymru	570	290	440	310	290	240	260	340
Cymru i Gymru	3,210	2,540	2,510	2,210	2,100	1,850	1,950	1,970
Cymru i Loegr	2,420	2,350	2,120	2,190	1,880	1,930	1,830	1,740
Canran o Gymru'n gwneud cais i Gymru	57.0	51.9	54.2	50.2	52.8	48.9	51.6	53.1

Ffynhonnell: UCAS

3.31 Ar gyfer 2020-2021, cafodd 80.2% o fyfyrwyr AGA yng Nghymru SAC erbyn diwedd blwyddyn o hyfforddiant.[43] Fe wnaeth gweddill y cohort naill ai ohirio,[44] tynnu allan neu fethu â chyflawni'r safon ofynnol. Yn ogystal, o'r rheiny y dyfarnwyd SAC iddynt yng Nghymru trwy AGA, mae tua 80% yn cofrestru gyda CGA fel athrawon ysgol, i weithio neu fod yn gymwys i weithio yng Nghymru y flwyddyn ganlynol (gweler Tabl 3).

Tabl 3
Myfyrwyr gafodd SAC trwy AGA (2020-2021)

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Nifer y myfyrwyr ar ddechrau'r cwrs	1,204	1,197	1,126	1,168	1,534
Nifer y myfyrwyr gafodd SAC	1,060	1,018	903	975	1,231
Wedi cofrestru gyda CGA ar ôl cael dyfarniad	856	802	727	790	1,053
% yn cofrestru gyda CGA ar ôl cael dyfarniad	**80.8**	**78.8**	**80.5**	**81.0**	85.5

Ffynhonnell: CGA

3.32 Cafwyd gostyngiad yn nifer yr ANG sydd yn cael hyfforddiant yng Nghymru dros y pedair blynedd diwethaf. Fodd bynnag, cafwyd cynnydd cyson yn yr ANG sydd yn cael hyfforddiant yn Lloegr. Mae data CGA ar ANG yn dangos o'r 1,182 o'r athrawon newydd gymhwyso a gofrestrodd ym mis Mawrth 2021, hyfforddwyd 883 yng Nghymru a hyfforddwyd 299 yn Lloegr.

Tabl 4
Nifer yr ANG a hyfforddwyd 2018-2021

	2018	2019	2020	2021
Nifer yr ANG	1,206	1,165	1,160	1,182
Hyfforddwyd yng Nghymru	984	903	873	883
AGA	895	833	776	831
Llwybrau ar sail cyflogaeth	89	70	97	52
Hyfforddwyd yn Lloegr	222	262	287	299

Ffynhonnell: CGA

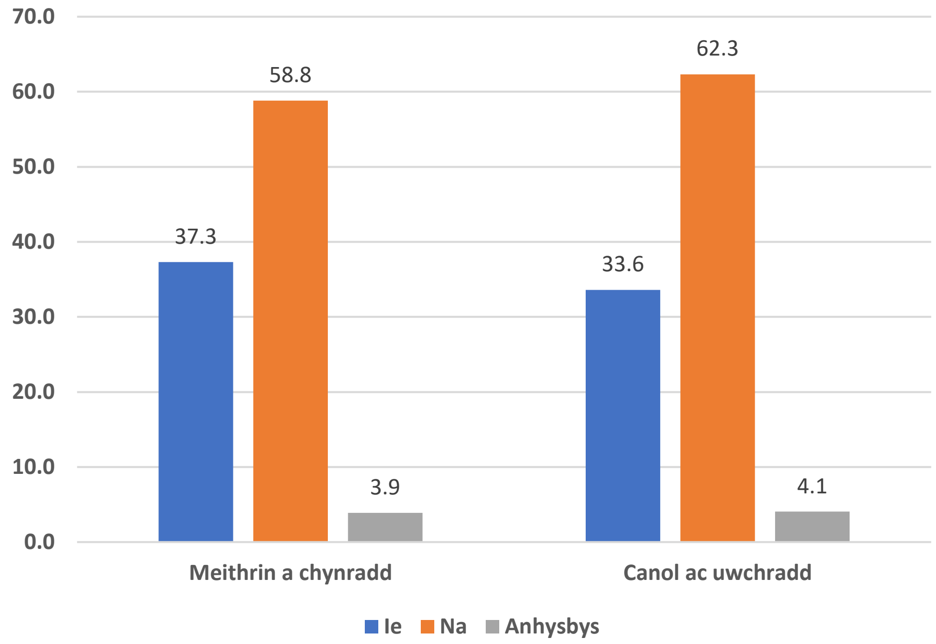
Y Gymraeg

3.33 Mae tua thraean (33.5%) o athrawon ysgol yn gallu siarad Cymraeg ac mae 27.1% yn gallu gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg. Yn 2021, cyhoeddodd cyfran uwch o athrawon ysgol (37.3%) yn y sector cynradd (a meithrin) eu bod yn gallu siarad Cymraeg ar lefel rugl neu weddol rugl.

[43] CGA, *Canlyniadau myfyrwyr addysg gychwynnol i athrawon (AGA)* https://www.ewc.wales/site/index.php/en/documents/research-and-statistics/data-release/2973-itet-student-results-aug-2020-21/file.html

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

Siart 7
Datganiad athrawon ysgol yn ymwneud â'u gallu i siarad Cymraeg, 2021



Ffynhonnell: CGA

3.34 Ar gyfer 2019-2020, dengys data HESA yn ymwneud â blynyddoedd cyntaf ar gyrsiau AGA y bu cynnydd o 16.4% i 21.8% yn 2018-2019 ymysg y myfyrwyr hynny oedd yn gwneud eu hyfforddiant trwy gyfrwng y Gymraeg.

3.35 Dengys data partneriaeth CGA yn ymwneud â thargedau a dyraniadau AGA ar gyfer 2020-2021, o'r rheiny a recriwtiwyd, fod 24.6% o'r rhaglen gynradd a 17% ar gyfer y rhaglen uwchradd trwy gyfrwng y Gymraeg.

3.36 Mae ANG (a hyfforddwyd yng Nghymru) sydd yn gallu siarad Cymraeg wedi cynyddu o 23.4% yn 2016 i 37.6% yn 2021. O'r ANG a hyfforddwyd yn Lloegr, cyhoeddodd 19.1% ohonynt eu bod yn rhugl neu'n weddol rugl yn y Gymraeg, sydd yn gynnydd o 5.2% dros y pum mlynedd diwethaf.

Cymhellion ariannol

3.37 Mae'r Cynllun Cymhelliant Hyfforddi Athrawon yn gwneud darpariaeth i grantiau cymhelliant gael eu talu. O dan Adrannau 14-17 o Ddeddf Addysg 2002, darperir cymorth ariannol i hybu recriwtio neu gadw athrawon. Mae cynllun 2022 ar fin cael ei gyhoeddi.[45] Mae rhestr lawn o'r grantiau presennol ar gyfer 2021 ar gael yn Tabl 5:

[45] Llywodraeth Cymru (2022), *Cynllun cymhelliant Addysg Gychwynnol Athrawon ar gyfer pynciau â blaenoriaeth: canllawiau i fyfyrwyr* https://llyw.cymru/cynllun-cymhelliant-addysg-gychwynnol-athrawon-ar-gyfer-pynciau-blaenoriaeth-canllawiau-i-fyfyrwyr ac ebost gan Lywodraeth Cymru

Tabl 5
Rhestr o grantiau fel rhan o gynllun cymhelliant pynciau â blaenoriaeth

Uwchradd – cynllun cymhelliant pynciau â blaenoriaeth		
Swm y grant hyfforddiant	**Pwnc neu Gyfnod**	**Dosbarthiad cymhwyster gradd gyntaf**
£20,000	Cyrsiau uwchradd ôl-raddedig mewn mathemateg, ffiseg, bioleg, Cymraeg neu TGCh (cyfrifiadureg)	Dosbarth 1af a neu PhD/Gradd Meistr
£15,000	Cyrsiau uwchradd ôl-raddedig mewn ieithoedd tramor modern (MFL)	Dosbarth 1af a neu PhD/Gradd Meistr
£10,000	Cyrsiau uwchradd ôl-raddedig mewn mathemateg, ffiseg, cemeg, bioleg, Cymraeg neu TGCh (cyfrifiadureg)	2.1
£6,000	Cyrsiau uwchradd ôl-raddedig mewn ieithoedd tramor modern	2.1
£6,000	Cyrsiau uwchradd ôl-raddedig mewn mathemateg, ffiseg, cemeg, bioleg, Cymraeg neu TGCh (cyfrifiadureg)	2.2
£3,000	Cyrsiau uwchradd ôl-raddedig mewn dylunio a thechnoleg, Saesneg, hanes, addysg grefyddol, celf, addysg gorfforol, cerddoriaeth, drama, astudiaethau busnes, astudiaethau awyr agored, gwyddoniaeth gyffredinol neu ddaearyddiaeth	Dosbarth 1af a neu PhD/Gradd Meistr

Cynradd – cynllun cymhelliant pynciau â blaenoriaeth		
Swm y grant hyfforddiant	**Pwnc neu Gyfnod**	**Dosbarthiad cymhwyster gradd**
£3,000	Cyrsiau cynradd ôl-raddedig	Dosbarth 1af a/neu PhD/Gradd Meistr
Tâl Atodol Ychwanegol o £3,000	Cyrsiau cynradd ôl-raddedig gydag arbenigedd pwnc gradd mewn Saesneg, Cymraeg, mathemateg neu wyddoniaeth graidd	Dosbarth 1af a/neu PhD/Gradd Meistr

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru

3.38 Mae data a ddarperir gan Lywodraeth Cymru yn Nhabl 6 yn dangos nifer y myfyrwyr AGA a dderbyniodd gymhelliant pwnc blaenoriaeth dros y pedair blynedd diwethaf. Ers 2017-2018, cafwyd cynnydd cyffredinol o 76% yn nifer y myfyrwyr sy'n derbyn cymhellion.

Tabl 6
Nifer y myfyrwyr AGA sydd yn derbyn cymhelliant pwnc â blaenoriaeth, yn ôl pwnc

Pynciau uwchradd	2017-2018	2018-2019	2019-202	2020-2021
Celf	5	5	5	10
Bioleg	10	5	10	10
Astudiaethau Busnes	5	*	5	*
Cemeg	20	25	20	40
Dylunio a Thechnoleg	5	5	*	10
Drama	10	5	5	10
Saesneg	5	5	10	30
Gwyddoniaeth Gyffredinol	.	*	.	.
Daearyddiaeth	5	*	10	10
Hanes	5	15	10	20
TGCh	15	10	10	20
Mathemateg	45	45	35	70
Ieithoedd Tramor Modern	25	15	20	20
Cerddoriaeth	5	*	5	15
Gweithgareddau/Astudiaethau Awyr Agored	5	*	.	*
Add Gorff	15	20	20	30
Ffiseg	15	20	10	35
Add Gref	5	5	5	10
Cymraeg	20	15	25	25
Cwrs cynradd	75	75	105	130
Cyfanswm	**290**	**280**	**315**	**510**

Ffynhonnell: Tystiolaeth Llywodraeth Cymru

3.39 Bydd cynllun cymhelliant pynciau â blaenoriaeth yn cael ei lansio ar gyfer blwyddyn academaidd 2022-2023. Bydd yn cynllun hwn yn parhau i gynnig cymhelliant i'r athrawon hynny sydd eu hangen fwyaf yn ysgolion Cymru. Bydd gan bob myfyriwr â gradd 2.2 neu uwch mewn bioleg, cemeg, dylunio a thechnoleg, technoleg gwybodaeth (TG), mathemateg, ieithoedd tramor modern, ffiseg neu Gymraeg hawl i dderbyn cymhelliant o £15,000.[46]

3.40 Bydd Cynllun Cymhelliant Iaith Athrawon Yfory yn parhau i fod ar gael ar gyfer newydd-ddyfodiaid AGA sydd eisiau addysgu'r Gymraeg a'r rheiny sy'n addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Mae £2,500 yn daladwy wrth gwblhau SAC, ac mae £2,500 yn daladwy wrth gwblhau cyfnod sefydlu yn llwyddiannus mewn ysgol uwchradd cyfrwng Cymraeg neu ddwyieithog, neu wrth gwblhau cyfnod sefydlu yn llwyddiannus yn addysgu Cymraeg mewn unrhyw leoliad uwchradd.[47]

3.41 Mae data gan Lywodraeth Cymru'n amlygu bod nifer y newydd-ddyfodiaid i AGA sydd wedi derbyn y cymhelliant hwn eisoes wedi dyblu o fewn dwy flynedd o'i

[46] Llywodraeth Cymru (2022), *Cynllun cymhelliant Addysg Gychwynnol Athrawon ar gyfer pynciau â blaenoriaeth: canllawiau i fyfyrwyr* https://llyw.cymru/cynllun-cymhelliant-addysg-gychwynnol-athrawon-ar-gyfer-pynciau-blaenoriaeth-canllawiau-i-fyfyrwyr
[47] Tystiolaeth Llywodraeth Cymru

ddechrau, gyda'r nifer yma'n debygol o godi oherwydd y dyddiad cau, sef 31 Awst 2022, ar gyfer hawlio SAC ar gyfer 2020-2021.

3.42 Ar gyfer blwyddyn academaidd 2022-2023, bydd ysgoloriaethau yn dal ar gael gan y Coleg Cymraeg Cenedlaethol i fyfyrwyr sydd yn gwneud o leiaf 33% o'r cwrs trwy gyfrwng y Gymraeg ar raglenni AGA israddedig.[48] Dechreuwyd cynnwys AGA yn y cynllun ysgoloriaeth hwn yn 2020, yn dilyn pandemig COVID-19.

3.43 Ym mis Hydref 2021, fel rhan o ymateb Llywodraeth Cymru i argymhellion y gweithgor sydd wedi cynghori ar Gymunedau, Cyfraniadau a Chynefin Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, yn y cwricwlwm ysgol newydd[49], cyhoeddodd, o 2022-2023, y bydd cymhellion ariannol ychwanegol yn cael eu cyflwyno i ddenu mwy o athrawon dan hyfforddiant o leiafrifoedd ethnig.[50]

3.44 Dyranodd Llywodraeth Cymru gyllid i ysgolion a lleoliadau gofal plant y blynyddoedd cynnar i roi cymorth ychwanegol i blant a phobl ifanc y mae eu haddysg a'u datblygiad wedi cael ei amharu fwyaf gan bandemig COVID-19. Darparodd y cyllid gymhellion ariannol i ddenu athrawon trwy'r rhaglen Recriwtio, Adfer a Chodi Safonau.[51] Maint y buddsoddiad hwn oedd £29 miliwn, ac amcangyfrifwyd y byddai'n gallu cynyddu gallu staff gyda'r hyn sy'n gyfwerth â 600 o athrawon a 300 o gynorthwywyr dysgu.

Swyddi gwag

Swyddi gwag athrawon

3.45 Yn 2020, cafwyd gostyngiad yn nifer y swyddi gwag yn gyffredinol i 1,212 (458 yn y sector cynradd a 754 yn y sector uwchradd).[52] Ymddengys fod cydberthynas rhwng y gostyngiad hwn mewn swyddi gwag a'r pandemig, gan fod recriwtio wedi gostwng yn sydyn yn ystod y cyfnod hwn. Yr amgyffrediad gan ysgolion yw y

---

[48] Coleg Cymraeg Cenedlaethol, *Going to University in 2021?* https://www.colegcymraeg.ac.uk/en/media/Ysgoloriaethau-2021_Saesneg.pdf

[49] Llywodraeth Cymru (2021), Gweithgor Cymunedau, Cyfraniadau a Chynefin Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn y Cwricwlwm Newydd: adroddiad terfynol https://llyw.cymru/adroddiad-terfynol-gweithgor-cymunedau-cyfraniadau-chynefin-pobl-dduon-asiaidd-lleiafrifoedd-ethnig-yn-y-cwricwlwm

[50] Llywodraeth Cymru (2021), *Cynllun newydd i recriwtio mwy o athrawon Duon, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol* https://llyw.cymru/cynllun-newydd-i-recriwtio-mwy-o-athrawon-duon-asiaidd-ac-ethnig-lleiafrifol

[51] Llywodraeth Cymru (2020), *Recriwtio, adfer, codi safonau: y rhaglen dysgu carlam* https://llyw.cymru/900-o-staff-addysgu-ychwanegol-mewn-cynllun-i-recriwtio-adfer-chodi-safonau-mewn-ysgolion-yng

[52] 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

bydd swyddi gwag yn cynyddu gan fod llawer o athrawon yn barod i adleoli wrth i gyfyngiadau COVID-19 lacio.[53]

3.46 Mae Tabl 7 yn dangos y data ar gyfer ceisiadau ar gyfer swyddi gwag athrawon, wedi eu rhannu yn ôl addysg gynradd ac uwchradd. Yn y ddau sector, ers 2011, gostyngodd nifer cymedrig y ceisiadau fesul swydd hyd at 2020, waeth beth oedd yr amrywiad yng nghyfanswm y swyddi gwag. Mae'r dirywiad hwn wedi bod yn llawer mwy serth yn y sector uwchradd, sydd wedi gweld cyfraddau ceisiadau fesul swydd yn haneru ers 2011. Mae ceisiadau cynradd fesul swydd yn dangos cynnydd bach o 15.9 yn 2019 i 19.0 yn 2020.

3.47 Mae'r gronfa o ymgeiswyr ar gyfer swyddi gwag a hysbysebir ar draws system ysgolion Cymru wedi gostwng o 26,924 yn 2011 i 14,188 yn 2020.[54] Mae hyn yn cynrychioli gostyngiad mwy sydyn na gostyngiadau cyffredinol cymedrol yng nghyfanswm y swyddi a hysbysebir, sydd wedi amrywio rhywfaint dros yr un cyfnod. Cafwyd gostyngiad sylweddol islaw blynyddoedd blaenorol yn nifer y swyddi a hysbysebwyd yn 2020, i gyd-fynd â blwyddyn lawn gyntaf pandemig COVID-19; gostyngodd y cyfanswm ar gyfer pob sector i 1,212 (o 1,571 y flwyddyn flaenorol).

[53] CIPD (2022) *Employees warned to expect challenges as vacancies reach another record high* https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1745207/employers-warned-expect-challenges-vacancies-reach-another-record-high

[54] CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Recriwtio athrawon: nifer y ceisiadau a dderbyniwyd 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/teacherrecrutimentapplications-by-subject-year

Tabl 7
Nifer y swyddi addysgu a hysbysebwyd a cheisiadau fesul swydd mewn ysgolion a gynhelir, yn ôl cyfnod

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cynradd	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	653	787	728	785	795	782	848	769	743	458
	Ceisiadau fesul swydd	25.6	24.5	18.1	17.6	16.0	14.1	15.5	14.9	15.9	19.0
Uwchradd (yn cynnwys Ysgolion Canol)	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	692	898	1,021	752	830	881	963	793	828	754
	Ceisiadau fesul swydd	14.8	11.8	8.4	9.8	8.9	8.4	7.6	7.3	6.2	7.2
Pob swydd[1]	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	1,345	1,685	1,749	1,537	1,625	1,663	1,811	1,562	1,571	1,212
	Ceisiadau fesul swydd	20.0	17.7	12.4	13.8	12.4	11.1	11.3	11.1	10.8	11.7

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

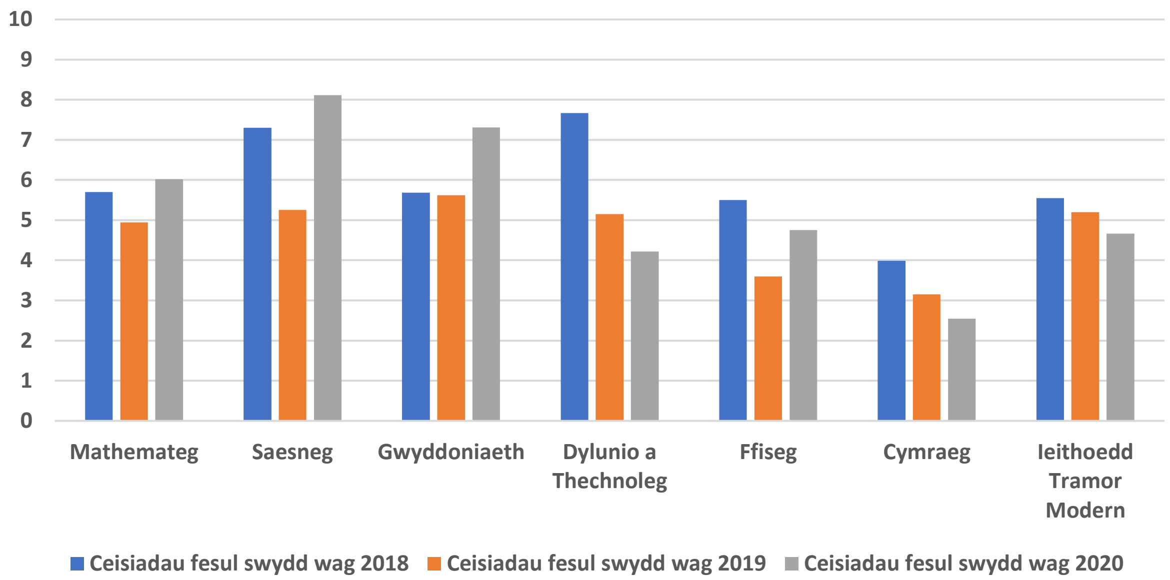
Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

3.48 Yn y sectorau cynradd ac uwchradd, mae penodiadau'n tueddu i fod islaw nifer y swyddi a hysbysebir. Yn 2020, cafodd 88.6% o swyddi gwag a hysbysebwyd mewn ysgolion cynradd eu llenwi; o'u cymharu â 92.2% mewn ysgolion uwchradd. Nid oes gan CACAC ddata ar y ffordd y caiff swyddi gwag heb eu llenwi o'r fath eu rheoli gan ysgolion unigol.[55]

3.49 Mae Siart 8 yn cynrychioli'r ceisiadau fesul swydd wag ar gyfer trawsdoriad o brif feysydd pwnc mewn addysg uwchradd dros y tair blynedd diwethaf. Mae hyn yn dangos tuedd am i lawr mewn rhai pynciau fel Cymraeg, dylunio a thechnoleg ac ieithodd tramor modern. Mae rhai pynciau STEM yn dangos cynnydd yn nifer y ceisiadau fesul swydd wag yn 2020-2021. Mae hwn yn ddarlun cyfnewidiol fodd bynnag, oherwydd gostyngiad sydyn yn nifer y swyddi a hysbysebwyd yn 2020-2021, a chyfanswm y gronfa o ymgeiswyr.

[55] CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Recriwtio athrawon: nifer y swyddi lle gwnaed penodiad 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/teacherrecruitmentappointments-by-subject-year

Siart 8
Nifer yr ymgeiswyr fesul swydd wag mewn ysgolion uwchradd a gynhelir, yn ôl maes pwnc



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

3.50 Gan fod y data yn Nhabl 7 yn dangos cyfanswm yr hysbysebion a'r ceisiadau, gallent fod yn celu amrywiadau sylweddol mewn blynyddoedd diweddar 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. Mae canolfannau trefol o faint canolig fel Casnewydd yn rhoi darlun cymysg. I ddangos hyn, mae Tabl 8 yn dangos sut roedd pum awdurdod lleol yn cymharu ar draws y tri maes pwnc â'r nifer uchaf o ymgeiswyr yn 2020, h.y. mathemateg, Saesneg a gwyddoniaeth (gyda 119, 100 a 96 o swyddi gwag ledled Cymru yn y drefn honno).

Tabl 8
Hysbysebion a cheisiadau am bynciau blaenoriaeth mewn awdurdodau lleol dethol, 2020

Awdurdod Lleol	Maes pwnc	Nifer y swyddi gwag	Nifer y ceisiadau	Ceisiadau fesul swydd wag
Caerdydd	Mathemateg	21	182	8.7
	Saesneg	8	100	12.5
	Gwyddoniaeth	13	80	6.2
Gwynedd	Mathemateg	2	*	*
	Saesneg	5	13	2.6
	Gwyddoniaeth	3	8	2.7
Sir Benfro	Mathemateg	2	11	5.5
	Saesneg	3	8	2.7
	Gwyddoniaeth	5	31	6.2
Abertawe	Mathemateg	14	135	9.6
	Saesneg	10	177	17.7
	Gwyddoniaeth	14	227	16.2
Casnewydd	Mathemateg	5	21	4.2
	Saesneg	6	47	7.8
	Gwyddoniaeth	6	44	7.3

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

3.51 Dangosydd arall o lefel anhawster recriwtio athrawon yw mynychder addysgu y tu allan i'r maes y mae'r athro wedi cymhwyso ynddo. Mae Tabl 9 yn cyflwyno data ar gyfer 2019 i 2021 o ran 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 hyn yn dangos yn 2021 bod dros 40% o athrawon ysgol mewn gwyddoniaeth, ffiseg, cemeg a bioleg wedi hyfforddi y tu allan i'w maes pwnc, yr hyn nad yw'r tabl hwn yn ei ddangos yw i ba raddau yr oedd athrawon yn cyflwyno mewn meysydd cytras i'r un y gwnaethant gymhwyso ynddo, os nad yn eu hunion faes pwnc. Yn achos yr athrawon ysgol hynny a hyfforddwyd i addysgu pynciau gwyddoniaeth, ceir natur drosglwyddadwy amlwg wrth addysgu pynciau gwahanol yn y grwpiau eang hyn. Er enghraifft, gallai athro sydd wedi hyfforddi mewn bioleg hefyd addysgu cemeg, ffiseg neu wyddoniaeth gyffredinol.

3.53 Ar gyfer pynciau sylfaen fel celf, hanes, daearyddiaeth, ieithoedd tramor modern a cherddoriaeth, mae cyfran yr athrawon yr adroddwyd eu bod wedi hyfforddi

[56] Mae athrawon yn Lloegr â SAC yn cael eu hyfforddi i addysgu yn un o'r cyfnodau canlynol: Cynradd: yn nodweddiadol ar draws yr ystodau oedran 3–7, 5–11 neu 7–11. Canol: yn nodweddiadol ar draws yr ystod oedran 7–14. Uwchradd: yn nodweddiadol ar draws yr ystodau oedran 11–16, 11–18 neu 14–19, yn dibynnu ar bwnc (pynciau) yr hyfforddiant.

mewn pwnc arall yn llawer is yn nodweddiadol; yn 2021 roedd hyn yn amrywio o 8.5% i 23%. Yr unig eithriad i hyn yw TG ar 56%.[57]

Tabl 9
Nifer yr athrawon ysgol uwchradd wedi'u cofrestru gyda CGA gan nodi a gawsant eu hyfforddi yn y pwnc a addysgwyd – pynciau craidd ac addysg grefyddol

Pwnc	2019			2020			2021		
	% wedi'u hyfforddi yn y pwnc	% heb eu hyfforddi yn y pwnc	% anhysbys	% wedi'u hyfforddi yn y pwnc	% heb eu hyfforddi yn y pwnc	% anhysbys	% wedi'u hyfforddi yn y pwnc	% heb eu hyfforddi yn y pwnc	% anhysbys
Gwyddoniaeth	34.2	63.5	2.3	34.3	64.3	1.5	34.3	63.2	2.5
Ffiseg	44.3	54.1	1.6	42.7	56.2	1.1	41.9	56.1	2.0
Cemeg	49.5	49.3	1.2	48.7	50.3	0.9	47.5	49.5	3.0
Bioleg	58.4	41.0	0.7	59.0	40.7	0.2	56.6	41.1	2.2
Addysg Grefyddol	66.3	31.7	1.9	64.6	33.8	1.6	62.6	32.6	4.8
Cymraeg	74.2	24.4	1.4	73.0	26.0	1.0	72.2	25.7	2.1
Saesneg	74.8	22.2	2.9	75.2	22.8	2.1	73.9	22.6	3.6
Mathemateg	79.5	18.2	2.3	78.6	19.4	2.0	77	19.9	3.1

Ffynhonnell: CGA, Ystadegau Blynyddol ar gyfer y Gweithlu Addysg yng Nghymru 2018-2021

Swyddi gwag arweinwyr ysgol

3.54 Yn 2020, cyfanswm yr arweinwyr ysgol a oedd wedi'u cofrestru gyda CGA, yn cynnwys penaethiaid dros dro, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol, oedd 3,348. Mae cyfanswm swyddi arweinwyr ysgol wedi gostwng o ganlyniad i ysgolion yn cau, uno a chreu ysgolion wedi'u ffedereiddio. Yn 2014 roedd 1,597 o benaethiaid (yn cynnwys penaethiaid mwy nag un ysgol) o'u cymharu â 1,383 yn 2020 ym mhob sector ysgol.[58]

3.55 O fewn y cyfanswm hwn, mae cyfran y penaethiaid sydd wedi'u cofrestru gyda CGA sydd yn gallu siarad Cymraeg, neu addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg, wedi gostwng ychydig yn y pum mlynedd diwethaf o 41.5% a 36.2% yn 2016 i 39.1% a 33.6% yn y drefn honno yn 2020.[59]

[57] CGA (2021), *Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg 2021* https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/ymchwil-ac-ystadegau/ystadegau-r-gweithlu-addysg.html
[58] CGA (2021), *Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg 2021* https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/ymchwil-ac-ystadegau/ystadegau-r-gweithlu-addysg.html
[59] Ibid

3.56 Adroddwyd gan CGA bod nifer y dirprwy benaethiaid yn ystod yr un cyfnod yn gymharol sefydlog.[24] Fodd bynnag, dros gyfnod o bum mlynedd (2016-2020), cafwyd cynnydd o 46.5% mewn penaethiaid cynorthwyol.[60]

3.57 Gall setiau data ar gyfer swyddi gwag arweinwyr fod yn anghyson, am y gallai diffiniadau amrywio ar draws ardaloedd awdurdodau lleol. Mae cyfanswm niferoedd isel yn arwydd bod data o'r fath yn cynnwys cafeatau o ran dilysrwydd a dibynadwyedd.

3.58 Cyn 2020, 2016 oedd â'r nifer isaf o ymgeiswyr fesul swydd yn y deng mlynedd diwethaf mewn perthynas â swyddi penaethiaid, gyda 5.6. Ers 2016, cynyddodd ceisiadau fesul swydd o un flwyddyn i'r llall i 34.0 yn 2019, sef yr uchaf ers 2012. Ar gyfer 2020, gostyngodd y ceisiadau fesul swydd i 3.5 gyda saith cais yn unig am y ddwy swydd a hysbysebwyd, sy'n debygol o fod yn rhannol oherwydd pandemig COVID-19.[61] Mae nifer y swyddi arwain a hysbysebir yn amrywio – dros y pum mlynedd diwethaf, amrywiodd y swyddi arwain a hysbysebwyd ar draws sector ysgolion Cymru rhwng 24 yn 2013 i ddau yn 2020.[62]

3.59 O gronfa o 3,348 o unigolion mewn swyddi arweinyddiaeth, mae'r ddwy swydd wag a hysbysebwyd yn allanol yn 2020 yn gyfran fach iawn o ystyried trosiant arferol staff oherwydd ymddeoliad neu fathau eraill o gyfraddau gadael. Mae hyn yn awgrymu bod rhai penodiadau dyrchafol i swyddi arweinyddiaeth wedi cael eu gwneud yn fewnol, ar sail interim neu dros dro, cyn eu hysbysebu'n allanol.

3.60 Yn ogystal â chronfa fach o unigolion, mae sawl rheswm arall wedi cael ei ddyfynnu i esbonio pam mae rolau arwain yn fwy anodd i'w llenwi yng Nghymru. Mae mathau penodol o ysgolion yn cael anhawster yn recriwtio i rolau arwain, yn arbennig ysgolion cyfrwng Cymraeg, gwledig neu ffydd.[63] Mae recriwtio mewn ysgolion uwchradd hefyd yn peri pryder o'u cymharu â chyfnodau eraill.

Cyfraddau cadw

3.61 Mae proffil oedran athrawon ysgol yng Nghymru wedi bod yn gymharol gytbwys fel y dangosir yn Tabl 9. Gwelir gostyngiad bach yn y grŵp oedran o dan 30, yn gostwng o 17.6% i 15.7% yn 2021. Fodd bynnag, nid yw hyn yn cyfateb â'r nifer ostyngol o ANG a gofrestrwyd rhwng 2017 a 2020, a gallai sefydlogi am i'r nifer o ANG a gofrestrwyd yn 2021 gynyddu.

---

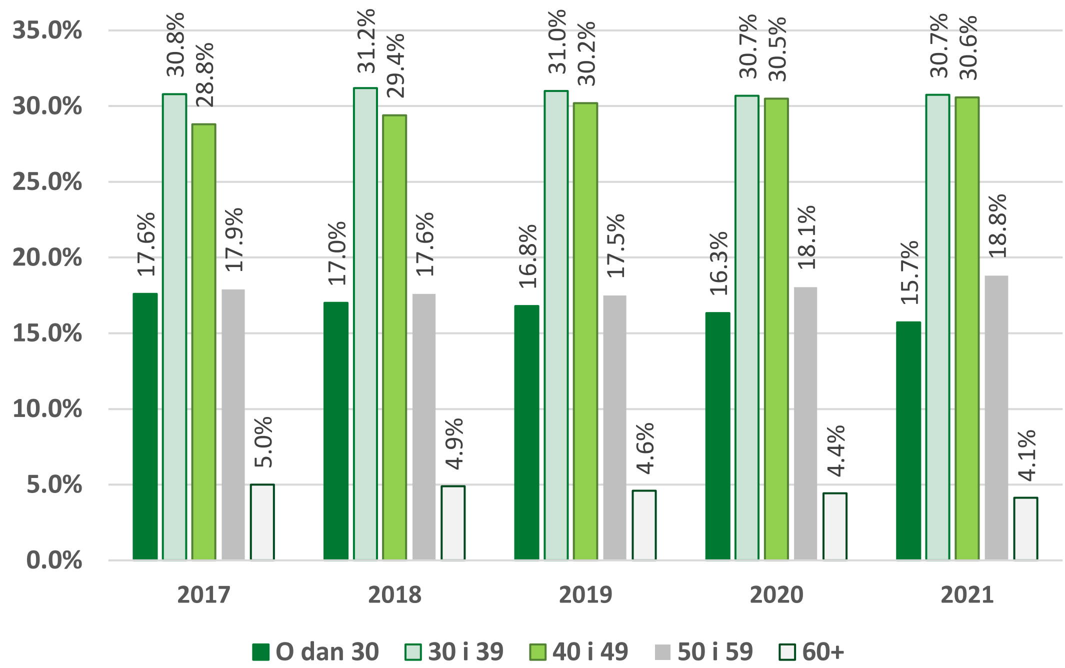
[60] Ibid

[61] OECD (2021), *An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data* https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/an-assessment-of-the-impact-of-covid-19-on-job-and-skills-demand-using-online-job-vacancy-data-20fff09e/

[62] 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

[63] CGA, *Briff Polisi: Recriwtio a Chadw Athrawon yng Nghymru* https://www.ewc.wales/site/index.php/en/documents/research-and-statistics/briefings/2633-briff-polisi-2020-pdf-dwyieithog-policy-briefing-2020-bilingual-pdf/file.html

Siart 9
Proffil oedran athrawon ysgol yng Nghymru



Ffynhonnell: CGA[64]

3.62 Nid yw'r data yn y tablau a'r siartiau canlynol yn cynnwys athrawon a adawodd ar oedran ymddeol arferol, y cymerwyd mai 60 yw hynny yn ôl y Cynllun Pensiwn Athrawon presennol.

3.63 Rhwng 2011 a 2019, arhosodd canran yr athrawon sydd yn gadael y proffesiwn bob blwyddyn yn gymharol gyson, gan ganiatáu am amrywiadau o un flwyddyn i'r llall rhwng 2.4% a 3.1%. Ar gyfer 2020, mae'r data mwyaf diweddar sydd ar gael yn dangos bod y canran sy'n gadael wedi gostwng i 1.6%, yn rhannol oherwydd athrawon yn symud llai yn ystod pandemig COVID-19. Dangosir y data fel ffigurau cyfrif pennau yn Tabl 10. Mae'r gyfradd adael ar gyfer athrawon uwchradd wedi parhau i wella ac ar gyfer athrawon cynradd mae wedi bod yn weddol sefydlog ag eithrio data 2020.

[64] Briff Polisi CGA https://www.ewc.wales/site/index.php/en/documents/research-and-statistics/briefings/2633-briff-polisi-2020-pdf-dwyieithog-policy-briefing-2020-bilingual-pdf/file.html

Tabl 10
Athrawon yn gadael y proffesiwn fesul sector (cyfrif pennau), Cymru 2011-2020

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Athrawon yn gadael y proffesiwn	Pob ysgol [1]	753	691	722	742	780	814	698	609	612	414
	Cynradd	322	345	356	369	377	382	364	326	351	251
	Canol	0	10	6	4	16	10	13	17	14	16
	Uwchradd	431	336	360	369	387	422	321	266	247	147
Cyfanswm yr athrawon (cyfrif pennau)		26,869	27,056	27,064	26,755	26,453	26,172	26,129	25,802	25,884	26,195
Canran yr athrawon yn gadael		2.8%	2.6%	2.7%	2.8%	2.9%	3.1%	2.7%	2.4%	2.4%	1.6%

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

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

3.64 Yng Nghymru yn 2020, gadawodd cyfran uchaf yr ymadawyr (18.4%) y proffesiwn yn ystod eu pum mlynedd cyntaf o addysgu. Y gyfran fwyaf nesaf o ymadawyr (15.5%) oedd y rheiny oedd â rhwng 11-15 mlynedd o brofiad yn addysgu. Y trydydd grŵp mwyaf o ymadawyr (14.5%) oedd y rheiny â 6-10 mlynedd o brofiad yn addysgu.[65]

3.65 Mae data cadw CGA, sy'n olrhain athrawon dros amser, yn dangos bod 1,012 wedi cael SAC ac wedi cofrestru gyda'r 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 dal ar y gofrestr. Mae Cyfrifiad y Gweithlu Ysgolion yn Lloegr yn rhoi mewnwelediadau tebyg. O'r ANG yn Lloegr yn 2015, roedd 68.6% yn dal mewn gwasanaeth yn 2020, sydd 8.7% yn is na Chymru o'i gymharu â'r rheiny oedd wedi cofrestru fel athrawon gyda CGA yn 2020 ar ôl cael SAC yn 2015.

[65] CBGY, Llywodraeth Cymru *Cadw athrawon: athrawon a adawodd y proffesiwn yn ôl pwnc a nifer y blynyddoedd o brofiad* https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/pupil-Level-annual-school-census/Teacher-Recruitment-and-Retention/teacherretentionyears-by-subject-destination

Tabl 11
Athrawon a adawodd y proffesiwn yn ôl nifer y blynyddoedd o brofiad wedi'u nodi fesul sector
(Ion-Rhag 2020)

	Nifer y blynyddoedd o brofiad						
	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31+
Cyfanswm	76	60	64	58	57	50	49
Cynradd	48	37	40	27	40	37	22
Uwchradd	28	23	24	31	17	13	27

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

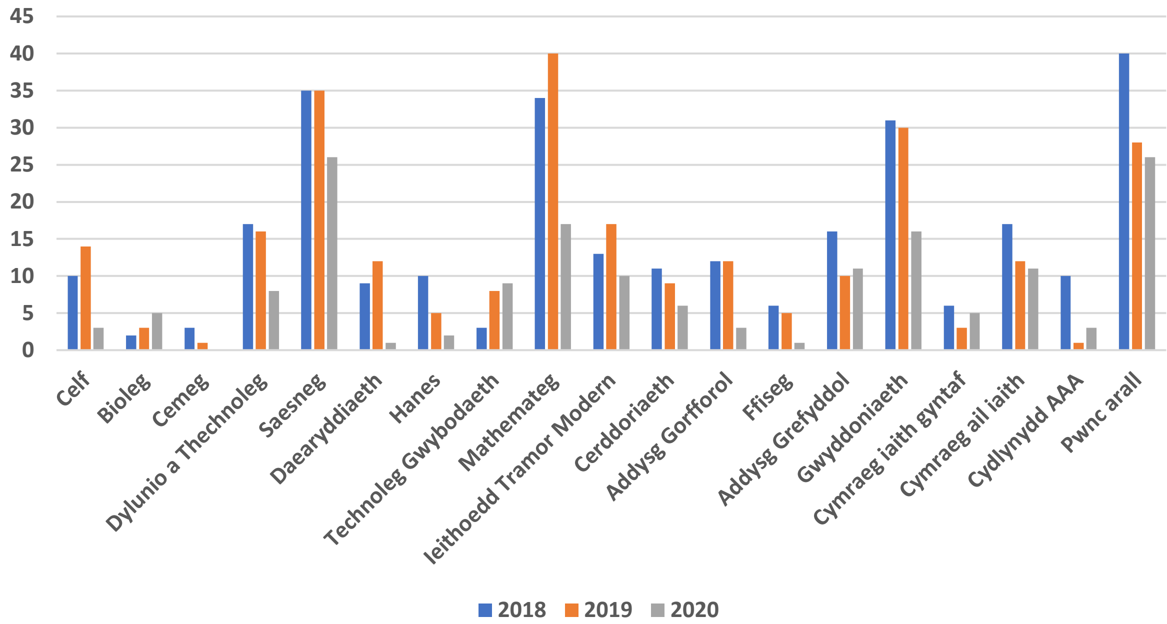
3.66 Mae data CYBLD yn dangos, o'r holl rai a adawodd addysgu yn 2020, bod 29% wedi ymddeol yn gynnar, 16.4% wedi mynd i gyflogaeth y tu allan i addysg, 12.3% yn anhysbys, 8.2% wedi symud i swyddi ym maes addysg nad oeddent yn swyddi addysgu a bod gan 34.1% resymau eraill fel seibiant gyrfa neu i symud i addysg annibynnol neu sefydliadau addysg uwch.

3.67 O edrych ar y tueddiadau tymor hwy o 2011 i 2020, cafwyd gostyngiad yn y rhai oedd yn gadael y sectorau cynradd ac uwchradd i ymddeol yn gynnar o 53% i lawr i 29%, o gymharu â chynnydd yn y rheiny oedd yn mynd i gyflogaeth y tu allan i'r proffesiwn, o 8% i 29% yn y sector uwchradd, ac o 7% i 22% yn y sector cynradd.[66]

3.68 Mae data o CYBLD yn archwilio nifer yr athrawon ysgol gynradd a adawodd y proffesiwn yn ôl maes pwnc yn 2020. Fel y dangosir yn Siart 10, oherwydd y niferoedd isel ym mhob pwnc, mae'n anodd priodoli arwyddocâd i'r ffigurau o un flwyddyn i'r llall.

[66] CYBLD, Llywodraeth Cymru *Cadw athrawon: athrawon a adawodd y proffesiwn yn ôl pwnc a chyrchfan* https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/pupil-Level-annual-school-census/Teacher-Recruitment-and-Retention/teacherretentionleavers-by-subject-destination

Siart 10
Nifer yr athrawon ysgol uwchradd a adwodd y proffesiwn yn ôl maes pwnc 2020



Ffynhonnell: CGA

3.69 Yn arolwg Cenedlaethol y Gweithlu Addysg 2021,[67] gofynnwyd i athrawon ysgol ac arweinwyr sut roeddent yn gweld eu gyrfa'n newid yn y tair blynedd nesaf. Dywedodd 21.7% o athrawon ysgol a ymatebodd y gallent weld eu hunain yn gadael addysg a/neu'n ymddeol. O'r rheiny a ymatebodd, dywedodd 17.4% o arweinwyr ysgol eu bod yn disgwyl gadael addysg a/neu ymddeol. Dywedodd 67.5% o ymadawyr ysgol a 62.6% o'r ymatebwyr oedd yn athrawon ysgol y byddent yn parhau i ddatblygu eu hymarfer fel athro.

3.70 Mewn perthynas â diogelwch swydd, roedd 55.5% o'r ymatebwyr oedd yn athrawon ysgol ac 81.7% oedd yn arweinwyr ysgol naill ai'n cytuno neu'n cytuno'n gryf bod ganddynt sicrwydd swydd.

[67] CGA (2021), *Arolwg Cenedlaethol y Gweithlu Addysg* https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/ymchwil-ac-ystadegau/arolwg-o-r-gweithlu-addysg-cenedlaethol.html

Pennod 4: Materion ar gyfer argymhellion

Mae Pennod 4 yn darparu'r wybodaeth gyd-destunol mewn perthynas â materion ar gyfer argymhellion yn Rhan B o lythyr cylch gwaith Gweinidog y Gymraeg ac Addysg, i'w rhoi ar waith o fis Medi 2022.

Trefniadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD)

4.1 Yn ei drydydd adroddiad, argymhellodd CACAC y dylai Llywodraeth Cymru ymgynghori ar newid yn y ddarpariaeth yn DCAAY(C) i ganiatáu i athrawon rhan-amser dderbyn taliadau CAD1 a CAD2 amser llawn, yn cynnwys ysgolion sy'n defnyddio eu disgresiwn eu hunain yn gwneud dyfarniadau o'r fath. Mae'r pedwerydd llythyr cylch gwaith yn gofyn i CACAC gynnal adolygiad o'r cynnig i ddileu'r egwyddor pro-rata o daliadau CAD i athrawon rhan-amser.

4.2 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."[68] Ni ellir dyfarnu CAD i athrawon heb gymhwyso.

4.3 Ceir tri math o CAD, y caiff eu defnydd eu pennu yn unol â pholisi cyflog yr ysgol. Dyma'r gwerthoedd ar gyfer 2021-2022:

i. CAD1, rhwng £8,437 a £14,276

ii. CAD2, rhwng £2,924 a £7,140

iii. CAD3, rhwng £581 a £2,833 – mae hwn yn daliad tymor sefydlog "ar gyfer prosiectau gwella ysgol â therfyn amser clir, neu gyfrifoldebau allanol untro." [69]

4.4 Wrth wneud dyfarniad CAD1 neu CAD2, mae'n rhaid i'r ysgol fod yn fodlon bod dyletswyddau'r athro yn cynnwys cyfrifoldeb sylweddol nad yw'n ofynnol o bob athro dosbarth a'i fod:

a) yn canolbwyntio ar addysgu a dysgu

b) yn gofyn am ymarfer sgiliau a barn broffesiynol athro

c) yn gofyn i'r athro arwain, rheoli a datblygu pwnc neu faes cwricwlwm; neu i arwain a rheoli datblygiad disgyblion ar draws y cwricwlwm

d) yn cael effaith ar gynnydd addysgol disgyblion ar wahân i ddosbarthiadau neu grwpiau o ddisgyblion sydd wedi eu neilltuo i'r athro

---

[68] Llywodraeth Cymru (2021), *Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2021 a chanllawiau ar gyflog ac amodau athrawon ysgol* https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2021-09/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2021.pdf

[69] Ibid

e) yn cynnwys arwain, datblygu a gwella ymarfer addysgu staff eraill.

4.5 Yn ogystal, cyn dyfarnu CAD, mae'n rhaid i'r ysgol fod yn fodlon bod y cyfrifoldeb ychwanegol, parhaus yn cynnwys cyfrifoldeb rheoli llinell ar gyfer nifer sylweddol o bobl. Ni all athro gael CAD1 a CAD2 ar yr un pryd, ond gall athro sydd â CAD1 neu CAD2 feddu ar CAD3 ar yr un pryd.

4.6 Mae taliadau CAD1 a CAD2 yn amodol ar yr egwyddor pro-rata ar gyfer athrawon rhan-amser; nid yw CAD3 yn amodol ar yr egwyddor pro-rata, fel y diffinnir ym mharagraff 39.1 o'r DCAAY(C). Mae darpariaethau'r DCAAY(C) yn cynnwys diogelu – yn eu hanfod, maent yn diogelu'r taliad CADau i athrawon am gyfnod o dair blynedd ar ôl i benderfyniad gael ei wneud gan yr ysgol i derfynu'r taliad CAD.

4.7 Cyfrifoldeb corff llywodraethu'r ysgol yw cytuno ar CADau. Mae'r rhan fwyaf o ysgolion yn mabwysiadu'r darpariaethau o fewn polisïau cyflog enghreifftiol ysgolion a gyhoeddir gan gonsortia rhanbarthol ac awdurdodau lleol, er bod rhywfaint o amrywiad o ran y disgwyliadau sydd ar gyrff llywodraethu yn ymwneud â dyfarnu a chyhoeddi CAD. Mae rhai awdurdodau lleol yn cynnwys graddfa ar gyfer taliadau CAD.

Mynychder CADau

4.8 At ei gilydd, yn 2020, dyfarnwyd 8,190 CAD i athrawon yng Nghymru (gweler Tabl 12). Roedd 7,910 o athrawon yng Nghymru yn derbyn un taliad CAD neu fwy (gweler Tabl 13).

Tabl 12
Taliadau CAD yn ôl math o CAD, rhyw a chyfnod (i'r pump agosaf), 2020

		Ysgolion Meithrin a Chynradd	Ysgolion Canol	Ysgolion Uwchradd	Ysgolion Arbennig ac Unedau Cyfeirio Disgyblion	Arall	Cyfanswm
CAD1	Gwrywaidd	30	50	465	10	15	565
	Benywaidd	160	110	850	20	45	1,185
	Cyfanswm	190	160	1,310	30	60	1,750
CAD2	Gwrywaidd	225	85	1,095	25	55	1,490
	Benywaidd	1,385	200	2,195	110	235	4,125
	Cyfanswm	1,615	285	3,290	135	295	5,615
CAD3	Gwrywaidd	65	20	135	*	5	230
	Benywaidd	235	30	285	20	25	600
	Cyfanswm	300	50	420	25	35	825
Cyfanswm		2,105	495	5,020	185	385	8,190

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

4.9 At ei gilydd, mae 29% o athrawon yn derbyn dyfarniad CAD – mae hyn yn amrywio o 45% yn y sector ysgolion uwchradd, i 16% mewn ysgolion meithrin a chynradd.[70]

Tabl 13
Canran yr athrawon a dderbyniodd lwfansau CAD yn ôl sector, 2020
(wedi'i thalgrynnu i'r 5 agosaf)

Sector	Cyfrif Pennau	Canran yr athrawon yn y sector sy'n derbyn CAD
Meithrin a chynradd	2,085	16.3%
Canol	475	36.8%
Uwchradd	4,795	44.8%
Arbennig ac unedau cyfeirio disgyblion (UCDau)	185	17.7%
Arall	380	32%
Pob ysgol	**7,910**	**29.3%**

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

4.10 O ran rhyw, o gyfanswm y dyfarniadau CAD a wneir, caiff 72% eu dyfarnu i athrawon benywaidd a 28% i athrawon gwrywaidd (gweler Tabl 14). Dyfernir 68% o daliadau CAD1 a 73% o daliadau CAD2 i staff benywaidd. Cyfansoddiad cyffredinol y gweithlu addysgu yng Nghymru yw 74.9% benywaidd a 25.1%

[70] CBGY, Llywodraeth Cymru

gwrywaidd.[71] Rhan o'r esboniad dros yr amrywiad yw bod cyfran uwch o fenywod yn y sector cynradd, lle mae dyfarniadau CAD yn llai mynych.

Tabl 14
Canran yr athrawon yn ôl rhyw a math o CAD, 2020

	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm
CAD1	68%	32%	100%
CAD2	73%	27%	100%
CAD3	72%	28%	100%
Cyfanswm	72%	28%	100%

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

4.11 Taliad cymedrig CAD yw £4,590. Cymedr CAD1 yw £7,543; cymedr CAD2 yw £4,073; cymedr CAD3 yw £1,850. Mae Tabl 14 yn dangos dosbarthiad a gwerth lwfansau CAD1 a CAD2 yn ôl band CAD a rhyw. Yn y ddwy lefel o'r dyfarniad roedd nifer cyfatebol uwch o ddynion yn derbyn dyfarniadau gwerth uwch na menywod. Ar gyfer ystod gwerth CAD1 £12,118 i £14,030, dyfarnwyd 56% i fenywod a 44% i ddynion. Ar gyfer ystod gwerth CAD2 £4,946 i £7,017, dyfarnwyd 63% i fenywod a 37% i ddynion.

[71] Llywodraeth Cymru (2021), Canlyniadau Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion: ym mis Tachwedd 2020 (diwygiedig) https://llyw.cymru/canlyniadau-cyfrifiad-gweithlu-ysgolion-ym-mis-tachwedd-2020-diwygiedig-html

Tabl 15
Staff sy'n derbyn taliad CAD yn ôl band CAD a rhyw (wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf), 2020

	Gwrywaidd	%	Benywaidd	%	Cyfanswm
CAD1					
Hyd at £8,291	225	27	595	73	820
>£8,291 hyd at £10,204	250	35	465	65	715
>£10,204 hyd at £12,117	65	39	100	61	165
>£12,117 hyd at £14,030	20	44	25	56	45
>£14,030	*	*	*	*	*
Cyfanswm	**390**	**32**	**1,185**	**68**	**1,750**
CAD2					
Hyd at £2,873	205	16	1,100	84	1,305
>£2,873 hyd at £4,945	865	27	2,315	73	3,180
>£4,945 hyd at £7,017	410	37	700	63	1,110
>£7,017	10	50	10	50	20
Cyfanswm	**1,490**	**27**	**4,125**	**73**	**5,615**

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

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

4.12 Mae Tabl 16 yn dangos y dadansoddiad o CADau yn ôl rhyw a deiliadaeth.[72] Roedd tua chwarter (26.6%) o'r holl athrawon gwrywaidd amser llawn yn derbyn CADau yn 2020. Symiau cyfartalog y taliadau CAD ar gyfer athrawon gwrywaidd oedd £5,346 o'u cymharu â £4,421 ar gyfer athrawon benywaidd.

[72] Mae'r Tabl yn cynnwys taliadau a wnaed yn y flwyddyn hyd at ddyddiad y cyfrifiad (3 Tachwedd 2020). Efallai nad yw CALl unigolyn ar ddyddiad y cyfrifiad yn adlewyrchu eu CALl ar adeg derbyn taliad ychwanegol. Mae unigolion â dim CALl wedi cael eu heithrio am iddynt dderbyn CAD yn ystod y flwyddyn hyd at ddyddiad y cyfrifiad, ond bod eu contract wedi dod i ben). Os oes gan unigolyn fwy nag un contract agored ar ddyddiad y cyfrifiad/wedi derbyn taliadau CAD lluosog, mae uchafswm CALl/gwybodaeth am swm y taliad wedi cael ei echdynnu.

Tabl 16
Staff sy'n derbyn taliad CAD yn ôl rhyw a deiliadaeth (wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf), 2020

Rhyw	Deiliadaeth	Cyfrif pennau	Swm cyfartalog y taliad
Benywaidd	Amser llawn	4,735	£4,708
	Rhan-amser	900	£3,048
	Cyfanswm	5,725	£4,421
Gwrywaidd	Amser llawn	2,105	£5,410
	Rhan-amser	75	£3,534
	Cyfanswm	2,180	£5,346
Cyfanswm	Amser llawn	6,840	£4,924
	Rhan-amser	1,065	£3,082
	Cyfanswm	7,905	£4,676

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

4.13 Mae Tabl 16 yn dangos bod 13% o ddyfarniadau CAD wedi eu gwneud i athrawon rhan-amser, o'u cymharu â 20.3% o'r staff addysgu cyffredinol oedd yn gweithio'n rhan-amser.

Cydlynwyr ADY (CADY)

4.14 Yn ei drydydd adroddiad, argymhellodd CACAC i Lywodraeth Cymru y dylai gwaith gael ei wneud, ar y cyd â gweithredu Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) (Deddf ADYTA (Cymru)) 2018, i bennu sut dylid cydnabod CADY yn ariannol. Mae'r pedwerydd llythyr cylch gwaith yn gofyn i CACAC gynnal adolygiad i gydnabyddiaeth ariannol CADY.

4.15 Mae Deddf ADYTA (Cymru) yn darparu ar gyfer fframwaith statudol newydd ar gyfer cynorthwyo plant a phobl ifanc ag anghenion dysgu ychwanegol (ADY). Mae hyn yn disodli deddfwriaeth bresennol yn ymwneud ag ADY ac asesu plant a phobl ifanc ag anawsterau dysgu a/neu anableddau mewn addysg a hyfforddiant ôl-16. Mae Deddf ADYTA (Cymru) hefyd yn parhau bodolaeth Tribiwnlys Anghenion Addysgol Arbennig Cymru, sy'n darparu ar gyfer plant, eu rhieni a phobl ifanc i apelio yn erbyn penderfyniadau a wneir gan yr awdurdod lleol mewn perthynas ag ADY eu plentyn, ond mae'n ei ailenwi'n Dribiwnlys Addysg Cymru.

4.16 Mae Deddf ADYTA (Cymru) yn creu:

- fframwaith deddfwriaethol unedig i gynorthwyo pob plentyn o oed ysgol gorfodol neu'n iau gydag ADY, a phobl ifanc ag ADY mewn ysgolion neu SABau
- proses integredig, gydweithredol o asesu, cynllunio a monitro sy'n hwyluso ymyriadau cynnar, amserol ac effeithiol
- system deg a thryloyw ar gyfer rhoi gwybodaeth a chyngor, ac ar gyfer datrys pryderon ac apeliadau

4.17 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 pontio drosodd i'r system ADY newydd yn ystod cyfnod o dair blynedd, gan ddechrau gyda'r rheiny sydd ag anghenion isel i gymedrol. Bydd y rheiny ag anghenion mwy difrifol neu gymhleth (sydd â datganiadau ADY ar hyn o bryd) yn symud i'r system newydd yn nes ymlaen yn ystod y cyfnod o dair blynedd. Bydd yr amseru'n dibynnu hefyd pa grŵp blwyddyn mae disgybl ynddo.

4.18 Mae Deddf ADYTA (Cymru) hefyd yn creu'r rôl statudol ym mhob ysgol ar gyfer CADY, y rhagnodir ei rôl mewn rheoliadau. Daeth rôl y CADY i rym ym mis Ionawr 2021 er mwyn i ysgolion baratoi ar gyfer gweithredu Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol Cymru 2021 (Cod ADY).[73] Mae paragraff 8.5 o'r Cod ADY yn datgan "ei bod yn hanfodol bod gan y CADY 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 CADY yn cael cefnogaeth yn hyn o beth." Mae'r Cod ADY yn disgrifio'r rôl 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.

4.19 Cyn Deddf ADY (Cymru), roedd yn ofynnol i bob ysgol prif ffrwd gael Cydlynydd Anghenion Addysgol Arbennig (Cydlynydd AAA), oedd yn gyfrifol am oruchwylio gweithrediad polisi Anghenion Addysgol Arbennig (AAA) yr ysgol o ddydd i ddydd. Er nad oes unrhyw ddata cyflogau ar gael ar hyn o bryd am CADY, mae data ar gael ar Gydlynwyr AAA.

4.20 Mae'r data diweddaraf sydd ar gael (2019-2020) yn dangos bod 1,560 o athrawon a 35 o gyflogeion y Cyd-Gyngor Cenedlaethol (gwasanaeth llywodraeth leol) wedi eu dosbarthu fel Cydlynwyr AAA. Y cyflog cymedr ar gyfer Cydlynwyr AAA oedd £45,382. Talwyd Cydlynwyr AAA ar ystodau cyflog gwahanol, fel y nodir isod:

Tabl 17
Cyflog Cydlynwyr AAA yn ôl ystod cyflog 2020 (wedi'i dalgrynnu i'r 5 agosaf)

Ystod cyflog	Niferoedd
Prif Ystod Cyflog (PYC)	95
Ystod Cyflog Uwch (YCU)	940
Ystod Cyflog Grŵp Arweinyddiaeth (YCGA)	520
Arall	35
Cyfanswm	1,595*

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

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

[73] Llywodraeth Cymru (2021), *Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol Cymru 2021* https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2021-03/210326-cod-anghenion-dysgu-ychwanegol-cymru-2021.pdf

Graddfeydd cyflog

4.21 Mae'r pedwerydd llythyr cylch gorchwyl yn gofyn i'r CACAC gynnal adolygiad o'r holl raddfeydd cyflog yn y DCAAY(C), yn cynnwys, ond nid yn gyfyngedig i:

a) Achos dros brif raddfa gyflog a graddfa gyflog uwch ar wahân ar gyfer athrawon
b) Ystyriaeth o raddfeydd cyflog Grŵp Arweinyddiaeth
c) Ystyriaeth o raddfa gyflog benodol ar gyfer cydnabyddiaeth penaethiaid â chyfrifoldeb dros fwy nag un ysgol
d) Gofyniad i Ystodau Lwfans gael eu disodli gan raddfeydd penodol
e) Effaith unrhyw newidiadau arfaethedig ar raddfeydd cyflog eraill Athrawon a/neu Grŵp Arweinyddiaeth

4.22 Mae'r adran hon yn gosod y wybodaeth gefndir i lywio'r adolygiad hwn.

Prif raddfeydd cyflog a graddfeydd cyflog uwch

PYC o fis Medi 2021

4.23 Mae'n rhaid i athro dosbarth ar y PYC gael cyflog yn seiliedig ar y raddfa gyflog a nodir isod ac fel y mae'r corff perthnasol yn pennu.

Tabl 18
PYC o fis Medi 2021

2021 Pwynt Graddfa	2021 £
P2 (min)	27,491
P3	29,699
P4	31,987
P5	34,506
P6 (uchafswm)	37,974

Ffynhonnell: DCAAY(C) 2021

4.24 Cyflog cyfartalog athro dosbarth ar y PYC yn 2020-2021 yw £31,573.[74]

[74] CBGY, Llywodraeth Cymru

YCU o fis Medi 2021

4.25 Mae'n rhaid i athro ar yr YCU gael cyflog yn seiliedig ar y raddfa gyflog a nodir isod ac fel y mae'r corff perthnasol yn pennu.

Tabl 19
YCU o fis Medi 2021

	2021 £
Isafswm	39,368
U2	40,827
Uchafswm	42,333

Ffynhonnell: DCAAY(C) 2021

4.26 Cyflog cyfartalog athro dosbarth ar yr YCU yn 2020-2021 yw £41,121.[75]

Cyflog grŵp arweinyddiaeth o fis Medi 2021

4.27 Mae'n rhaid i benaethiaid, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol gael cyflog yn seiliedig ar yr YCGA, ac fel y mae'r corff perthnasol yn pennu.

4.28 Yng Nghymru, caiff yr ystod cyflog ar gyfer penaethiaid ei bennu yn unol â fformiwla sy'n eu rhoi mewn un o wyth grŵp penaethiaid, gan gymryd i ystyriaeth nifer y disgyblion, eu cyfnod allweddol dysgu ac anghenion ychwanegol.[76] Mae gan y corff perthnasol yr hyblygrwydd i benodi ar gyflog o fewn ystod y grŵp, gyda'r disgresiwn i dalu hyd at 25% yn uwch nag uchafswm ystod y grŵp penaethiaid, a mwy o dan amgylchiadau eithriadol.

4.29 Mae'r ystod cyflog ar gyfer y grŵp arweinyddiaeth yn 2021 yn dechrau ar £42,934 ac yn cynyddu i £119,248. Y cyflog cyfartalog ar gyfer arweinwyr yn 2020 oedd £60,272.[77]

4.30 Mae dosbarthiad diweddaraf sydd ar gael o gyflogau penaethiaid (2020) wedi ei nodi yn Tabl 20, ynghyd â grwpiau cyflog cyfwerth 2020.

[75] Ibid
[76] Llywodraeth Cymru (2021), Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2021 a chanllawiau ar gyflog ac amodau athrawon ysgol
https://llyw.cymru/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2021
[77] CBGY, Llywodraeth Cymru

Tabl 20
Nifer yr ysgolion (ag eithrio'r rheiny sy'n rhannu pennaeth) yn ôl grŵp cyflog penaethiaid a'r nifer a delir uwchlaw uchafswm y grŵp cyflog, 2020

Grŵp Cyflog	Isafswm £	Uchafswm £	Nifer yr ysgolion	Nifer yr ysgolion â phenaethiaid uwchlaw uchafswm y grŵp cyflog
1	47,735	63,508	305	15
2	50,151	68,347	505	70
3	54,091	73,559	225	45
4	58,135	79,167	60	25
5	64,143	87,313	50	15
6	69,031	96,310	75	20
7	73,295	106,176	60	10
8	81,942	117,197	10	*
Cyfanswm			1,280	205

*cyfeirio at gyfrif data o lai na 5

Ffynhonnell: CYBLD 2020 a CBGY, Llywodraeth Cymru

Penaethiaid sydd yn atebol am fwy nag un ysgol

4.31 Gall penaethiaid fod yn gyfrifol ac yn atebol am fwy nag un ysgol. Defnyddir y term pennaeth gweithredol hefyd i ddisgrifio pennaeth sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol.[78]

4.32 Ar sail datganiad niferoedd diweddaraf CBGY ar gyflog a data AD yng Nghymru 2020, mae 95 achos lle mae pennaeth neu bennaeth gweithredol yn gyfrifol am fwy nag un ysgol,[79] 20 ohonynt yn meddu ar y teitl pennaeth gweithredol, tra bod 75 yn meddu ar y teitl pennaeth.

4.33 Ar hyn o bryd, nid oes diffiniad o rôl pennaeth gweithredol yn y DCAAY(C), ac ni phennir pryd defnyddir y teitl pennaeth gweithredol yn hytrach na phennaeth sy'n atebol am fwy nag un ysgol.

4.34 Mae DCAAY(C) 2021 yn rhoi eglurhad o ran penaethiaid sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol trwy ddatgan: "Gall nifer o amgylchiadau godi lle byddai'n briodol penodi yn barhaol i fod yn gyfrifol ac yn atebol am fwy nag un ysgol, er bod yn rhaid ystyried hyn yng nghyd-destun y gofyniad bod yn rhaid iddynt allu cyflawni eu dyletswyddau proffesiynol a chydymffurfio â'u contract cyflogaeth, heb ychwanegiadau afresymol i'w hamser gweithio."

[78] Llywodraeth Cymru (2021), Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2021 a chanllawiau ar gyflog ac amodau athrawon ysgol
https://llyw.cymru/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2021
[79] CBGY, Llywodraeth Cymru

Tabl 21
Nifer yr ysgolion yn ôl grŵp cyflog penaethiaid a rennir a'r nifer a delir uwchlaw uchafswm y grŵp cyflog, 2020

Grŵp Cyflog	Isafswm £	Uchafswm £	Nifer yr ysgolion	Nifer yr ysgolion â phenaethiaid uwchlaw uchafswm y grŵp cyflog
1	47,735	63,508	130	25
2	50,151	68,347	35	25
3	54,091	73,559	15	10
4	58,135	79,167	*	*
5	64,143	87,313	0[1]	5[1]
6	69,031	96,310	5	5
7	73,295	106,176	*	*
8	81,942	117,197	*	*
Cyfanswm			**195**	**65**

[1] methu cyfrifo % oherwydd problemau gyda'r data neu broblemau talgrynnu

Ffynhonnell: CYBLD 2021 a CBGY 2020, Llywodraeth Cymru

4.35 Mae Tabl 21 yn dangos y dosbarthiad cyflog ar gyfer ysgolion sydd yn rhannu penaethiaid, a'r nifer a delir uwchlaw uchafswm pob grŵp cyflog. Yn 2020, cofnodwyd bod gan 90 o benaethiaid gyfrifoldeb dros fwy nag un ysgol (cyfanswm o 195 o ysgolion). O'r ysgolion hyn, dangoswyd bod gan 65 bennaeth a delir uwchlaw'r ystod ddisgwyliedig (roedd cyfanswm o 35 o benaethiaid yn gyfrifol am yr ysgolion hyn). Wrth gyfrifo'r grŵp cyflog disgwyliedig ar lefel pennaeth (yn hytrach na lefel yr ysgol) dangoswyd bod 10 o'r 35 o benaethiaid yn cael eu talu uwchlaw'r ystod ddisgwyliedig.

Lwfansau

4.36 Mae'r pedwerydd llythyr cylch gwaith yn ei wneud yn ofynnol i'r CACAC ystyried y gofyniad i ystodau lwfans gael eu disodli gan raddfeydd penodol.

4.37 Mae'r lwfans cyfrifoldeb ar gyfer CADau wedi cael ei ddisgrifio uchod. Mae'r adran hon yn disgrifio'n fras y lwfansau eraill sydd ar gael i athrawon.

Lwfansau i athrawon heb gymhwyso

4.38 Pennir y lwfansau hyn gan y corff perthnasol pan mae'n ystyried bod yr athro wedi derbyn cyfrifoldeb ychwanegol sydd:

a) yn canolbwyntio ar addysgu a dysgu; ac

b) yn gofyn am ymarfer sgiliau neu barn broffesiynol athro, neu

c) yn gofyn am gymwysterau neu brofiad sydd yn rhoi gwerth ychwanegol i'r rôl.

Lwfans dros dro

4.39 Os yw athro'n cael ac yn gwneud dyletswyddau pennaeth, dirprwy bennaeth neu bennaeth cynorthwyol, ond heb gael ei benodi'n bennaeth dros dro, dirprwy bennaeth neu bennaeth cynorthwyol, mae'n rhaid i'r corff perthnasol, o fewn cyfnod o bedair wythnos, yn dechrau ar y diwrnod y mae dyletswyddau o'r fath yn cael eu neilltuo a'u gwneud gyntaf, bennu a oes rhaid talu 'lwfans dros dro' neu beidio.

Taliadau perfformiad i athrawon ar secondiad

4.40 Lle:

a) mae athrawon yn mynd ar secondiad dros dro i swydd fel pennaeth mewn ysgol sydd yn peri pryder sydd ddim yn weithle arferol i'r athro; ac

b) mae corff perthnasol yr ysgol honno o'r farn bod yr athro yn haeddu taliad ychwanegol i adlewyrchu perfformiad o ansawdd uchel parhaus trwy gydol y secondiad

gall y corff perthnasol dalu cyfandaliad i'r athro yn unol â hynny. Ni all cyfanswm gwerth y taliad ychwanegol ac unrhyw gyflog blynyddol a thaliadau eraill a delir i'r athro yn ystod y secondiad fynd y tu hwnt i 25% uwchlaw isafswn y grŵp penaethiaid ar gyfer yr ysgol y mae'r athro ar secondiad ynddi.

Dyletswyddau preswyl

4.41 Mae'n rhaid i unrhyw daliad i athrawon am ddyletswyddau preswyl gael eu pennu gan y corff perthnasol.

Taliadau ychwanegol

4.42 Gall y corff perthnasol wneud y fath daliadau ag y mae'n gweld yn dda i athro, yn lle pennaeth, o ran:

a) datblygiad proffesiynol parhaus a wneir y tu allan i'r diwrnod ysgol

b) gweithgareddau'n ymwneud â darparu hyfforddiant cychwynnol i athrawon fel rhan o ymddygiad arferol yr ysgol

c) cymryd rhan mewn gweithgaredd dysgu y tu allan i oriau a gytunwyd rhwng yr athro a'r pennaeth

d) cyfrifoldebau a gweithgareddau ychwanegol oherwydd, neu'n ymwneud â, darparu gwasanaethau sy'n berthnasol i godi safonau addysgol i un ysgol ychwanegol neu fwy.

Cymhariaeth rhwng graddfeydd cyflog

4.43 Mae'r adrannau canlynol yn rhoi gwybodaeth gyd-destunol ar gyfer graddfeydd cyflog. Gwneir gwahaniaethau rhwng ffigurau Cymru a'r DU, a chyda chymaryddion OECD.

4.44 Mae amrywiaeth o ffynonellau gwybodaeth a data ar gael i gymharu cyflogau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru gyda phroffesiynau eraill. Daw pob ffynhonnell gyda'u cafeatau eu hunain, a'r gorau y gallant eu darparu yw tueddiadau dangosol yn hytrach na data sydd yn cadarnhau.

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

4.45 Telir athrawon cymwysedig yn y sector a gynhelir yng Nghymru yn unol â graddfeydd cyflog statudol, gyda chyflog cychwynnol o £27,491 ym mis Medi 2021.[80] Mae'r cyflog cychwynnol presennol yma'n uwch nag yn Lloegr, sydd yn £25,714, [81] ac yn gymharol yn fras â'r Alban, sydd yn £27,498.[82]

4.46 *Institute of Student Employers (ISE)*: Er i bandemig COVID-19 leihau cyfraddau recriwtio graddedigion i lawer o gyflogwyr blaenllaw'r wlad y llynedd, yn ôl Arolwg Recriwtio Myfyrwyr yr ISE a gynhaliwyd yn 2021, rhagfynegwyd y byddai twf a rhagamcanion ar gyfer 2021-2022 dros 15% yn uwch o'u cymharau â'r lefelau cyn y pandemig.[83] Mae adroddiad Graduate and School Leaver Vacancy 2022 yr ISE yn datgan bod swyddi gwag bellach wedi cynyddu 20% o'u cymharu â lefelau cyn y pandemig.[84]

4.47 Yn 2021, adroddodd Student Recruitment Survey[85] yr ISE gyflog cychwynnol canolrifol i berson graddedig yn y DU o £30,500. Mae'r cyflog cychwynnol canolrifol i raddedigion yng Nghymru yn syrthio islaw'r ffigur hwn ar £26,940. Dylid nodi bod y canolrif yn cael ei gyfrifo yn seiliedig ar nifer fach yn unig o sefydliadau yng Nghymru, ac y gallai'r cwmnïau a ystyrir ar gyfer yr arolwg fod yn wahanol o un flwyddyn i'r llall.

[80] Llywodraeth Cymru (2021), Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2021 a chanllawiau ar gyflog ac amodau athrawon ysgol https://llyw.cymru/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2021

[81] DfE (2021), *School teacher's pay and conditions document 2021 and guidance on school teachers' pay and conditions* https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1022624/School_teachers__pay_and_conditions_document_2021_and_guidance_on_school_teachers__pay_and_conditions.pdf

[82] Sefydliad Addysg yr Alban (2022), *Current Salary Scales* eis.org.uk/Pay-And-Conditions-Of-Service/Salary-Scales

[83] Institute of Student Employers (2021), *Student Recruitment Survey* https://ise.org.uk/global_engine/download.aspx?fileid=627A13AC-1089-47D7-9DB2-D3FE944A799E

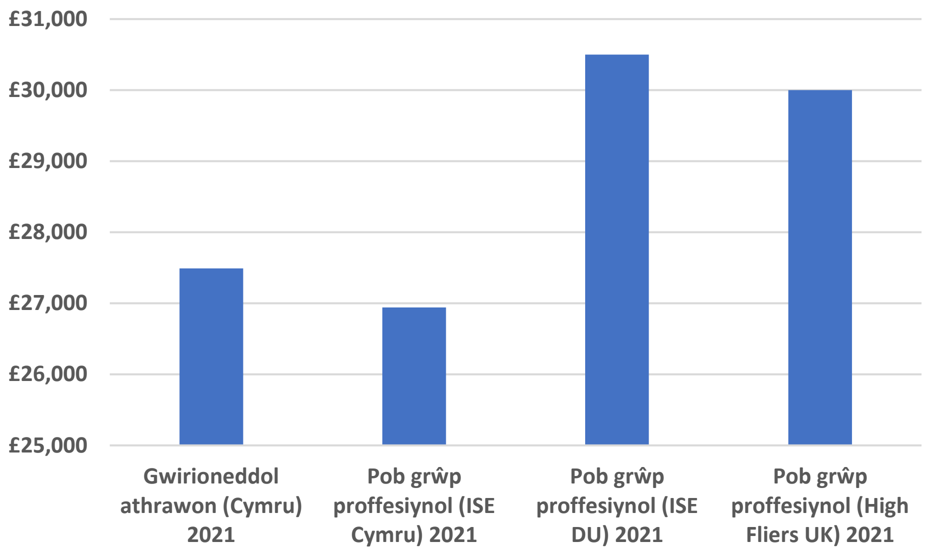
[84] Institute of Student Employers (2021) *Graduate and School Leaver Vacancy Report* https://ise.org.uk/global_engine/download.aspx?fileid=627A13AC-1089-47D7-9DB2-D3FE944A799E

[85] Institute of Student Employers (2021), *Student Recruitment Survey* https://ise.org.uk/global_engine/download.aspx?fileid=627A13AC-1089-47D7-9DB2-D3FE944A799E

4.48 *High Fliers*: Mae'r High Fliers Report 2022[86] yn cyfeirio at y sefydliadau sydd wedi eu cynnwys yn rhestr The Times Top 100 Graduate Employers. Am y saith mlynedd blaenorol, y cyflog cychwynnol canolrifol i raddedigion oedd £30,000. Ar gyfer 2022, mae hyn wedi cynyddu i £32,000. Mae 15% o gyflogwyr graddedigion wedi cynyddu eu cyflogau cychwynnol o werthoedd hyd at 5% ac mae 21% wedi cynyddu cyflogau dros 5%.

4.49 Mae High Fliers hefyd yn adrodd bod disgwyl i nifer y swyddi i raddedigion sydd ar gael gynyddu 15.7% arall, sef y cynnydd blynyddol mwyaf o ran recriwtio graddedigion ers dros 15 mlynedd. Dywedodd 60% o gyflogwyr blaenllaw y DU eu bod wedi derbyn llai o geisiadau yn ystod y tymor recriwtio presennol o'u cymharu â'r llynedd, sydd yn adleisio canfyddiadau'r ISE.

Siart 11
Cymhariaeth cyflogau cychwynnol graddedigion 2021



Ffynhonnell: ISE

4.50 Mae Siart 11 yn cymharu cyflog cychwynnol athrawon yng Nghymru â chyflogau cychwynnol eraill i raddedigion. Mae'r siart ond yn defnyddio ystadegau 2021 at ddibenion cymharol ac yn dangos bod y cyflog cychwynnol i athrawon yng Nghymru yn 2021 uwchlaw'r cyflog cychwynnol canolrifol i raddedigion sydd yn dechrau ar draws holl grwpiau proffesiynol yr ISE yng Nghymru.

4.51 *Arolwg Ystadegau Addysg Uwch*: Yr arolwg Graduate Outcomes, a gyflwynir gan HESA, yw arolwg cymdeithasol mwyaf y DU ac mae'n cyfleu statws graddedigion 15 mis ar ôl iddynt orffen eu hastudiaethau.[87] Gan fod yr arolwg yn cynnwys gwybodaeth am gyflogau 15 mis ar ôl cwblhau eu hastudiaethau, nid cyflogau cychwynnol y graddedigion fydd y data yma o reidrwydd, am y gallai cynnydd fod wedi digwydd yn y cyfnod hwn. Bydd y data, fodd bynnag, yn arwydd o fanylion cyflog ar ddechrau gyrfa'r graddedigion.

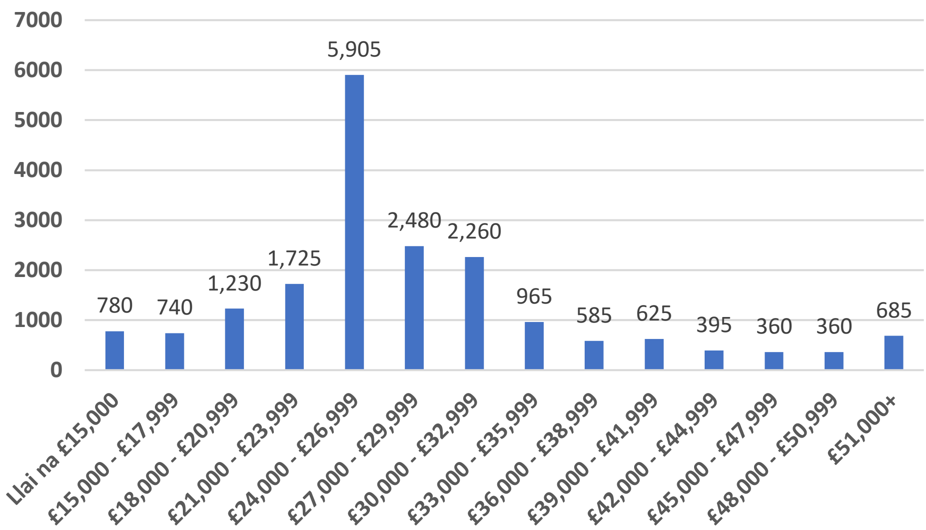
---

[86] High Fliers (2022), *The Graduate Market in 2022* https://www.highfliers.co.uk/download/2022/graduate_market/GM22-report.pdf
[87] HESA (2021), *Graduates' salaries* https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/graduates/salaries

4.52 Darparodd yr arolwg diweddaraf ymatebion gan fwy na 380,000 o raddedigion oedd wedi cwblhau rhaglenni astudiaeth cymwys rhwng 1 Awst 2018 a 31 Gorffennaf 2019. Mae Siart 12 yn nodi band cyflog graddedigion y DU a astudiodd bwnc yn berthnasol i addysg fel gradd.

4.53 Mae'r siart yn dangos bod y rhan fwyaf o raddedigion addysg yn ennill rhwng £24,000 a £26,999 wrth wneud cyflogaeth 15 mis ar ôl cwblhau eu hastudiaethau. Dylid nodi nad yw'r siart hwn yn dangos a yw eu cyflogaeth (lle ceir gwybodaeth am y cyflog) o fewn addysg (neu mewn rôl benodol i raddedigion), felly dylid hefyd trin y tabl hwn gyda rhywfaint o bwyll.

Siart 12
Graddedigion sy'n hanu o'r DU mewn cyflogaeth amser llawn â chyflog yn y DU yn ôl maes pwnc a band cyflog



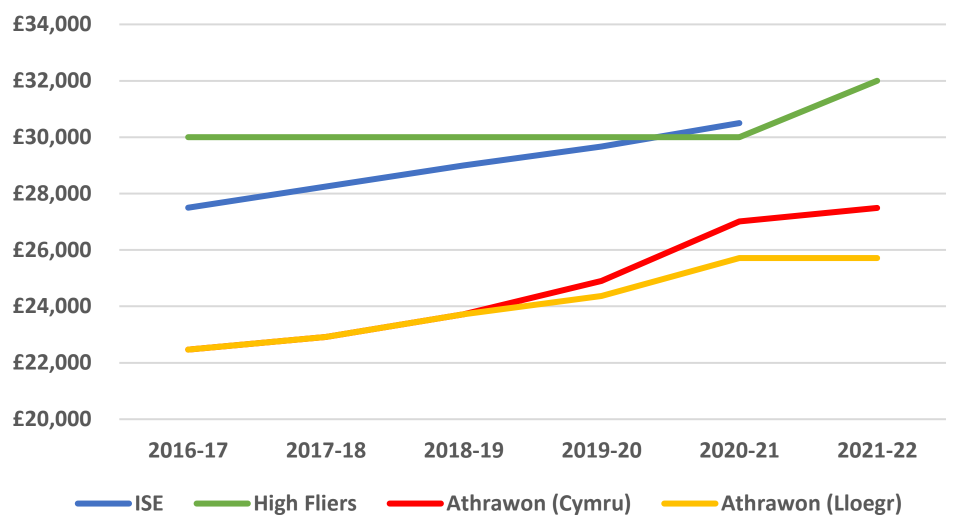
Ffynhonnell: HESA, 2021

4.54 Mae Siart 13 yn dangos crynodeb o gynnydd mewn cyflogau cychwynnol dros gyfnod o amser o'r ffynonellau amrywiol:

- Mae'r ISE yn adrodd cynnydd o 10.9% o 2016-2017 i 2020-2021
- Mae High Fliers yn adrodd cynnydd o 6.7% ers 2016 ar gyfer cyflogau cychwynnol canolrifol i raddedigion
- Mae cyflogau cychwynnol i athrawon yng Nghymru wedi gweld cynnydd o 22.4% o 2016-2017 hyd at ddyfarniad cyflog 2021-2022
- Mae cyflogau cychwynnol athrawon yn Lloegr wedi gweld cynnydd o 14.5%[88] yn ystod yr un cyfnod

[88] STPCD(C) 2016 ymlaen ac STRB 2021

Siart 13
Cymariaethau cyflog a chyflog cyfartalog dros y blynyddoedd



Ffynhonnell: ISE, High Fliers

4.55 *Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD)*: Yn astudiaeth 2021 OECD,[89] mae ysgolion wedi eu dosbarthu ar draws pedwar cyfnod – cyn-cynradd, cynradd, uwchradd isaf ac uwchradd uchaf. Yn y DU, mae'r cyfnodau uwchradd fel arfer yn cael eu hintegreiddio i gyfnod uwchradd unigol. Mae'r holl gymaryddion cyflog yn yr astudiaeth hon gan yr OECD yn defnyddio cyfwerthoedd Doleri'r Unol Daleithiau (USD).

4.56 Wrth gymharu safle cymharol cyflogau cychwynnol athrawon dosbarth, mae astudiaeth 2021 OECD yn dangos bod cyflogau cychwynnol athrawon ym mhob cyfnod yng Nghymru a Lloegr (sydd wedi eu cyfuno yn adroddiad OECD) islaw canolrif OECD.

Tabl 22
Cyflogau cychwynnol statudol athrawon, yn seiliedig ar y cymwysterau mwyaf mynych

	Cyn-cynradd	Cynradd	Uwchradd isaf	Uwchradd uchaf
Cymru a Lloegr	32,493	32,493	32,493	32,493
Canolrif OECD	33,016	34,942	36,116	38,811

Ffynhonnell: OECD, 2021

4.57 Ar gyfer penaethiaid, mae'r cyflog cychwynnol uwchlaw canolrif OECD ar gyfer pob cyfnod. Yn achos athrawon a phenaethiaid, dylid nodi bod data i lywio astudiaeth 2021 OECD wedi cael ei gasglu yn 2020.

[89] OECD (2021), *Education at a Glance* https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b35a14e5-en.pdf?expires=1642092068&id=id&accname=guest&checksum=ECCB12503B77FF1571852A49C089CD97

Tabl 23
Isafswm cyflogau statudol penaethiaid ysgol, yn seiliedig ar isafswm cymwysterau

	Cyn-cynradd	Cynradd	Uwchradd isaf	Uwchradd uchaf
Cymru a Lloegr	60,962	60,962	60,962	60,962
Canolrif OECD	43,442	49,925	54,278	56,511

Ffynhonnell: OECD, 2021

4.58 *Llywodraeth San Steffan*: Mae Llywodraeth San Steffan wedi ymrwymo i gynyddu cyflogau cychwynnol i athrawon cymwysedig yn Lloegr i £30,000, fel y nodwyd yn llythyr cylch gwaith yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg i'r School Teachers' Review Body (STRB).[90] Yn nhystiolaeth yr Ysgrifennydd Addysg i'r STRB a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2022, mae dull o gyflawni ar gyfer dyfarniad cyflog dwy flynedd ar gyfer 2022-2023 a 2023-2024 wedi cael ei argymell. Mae hyn yn cynnwys ymgodiad o 8.9% i'r cyflog cychwynnol i athrawon cymwysedig yn 2022-2023, gyda chynnydd pellach o 7.1% i ddilyn yn 2023-2024 i gyrraedd £30,000 mewn dwy flynedd.[91]

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

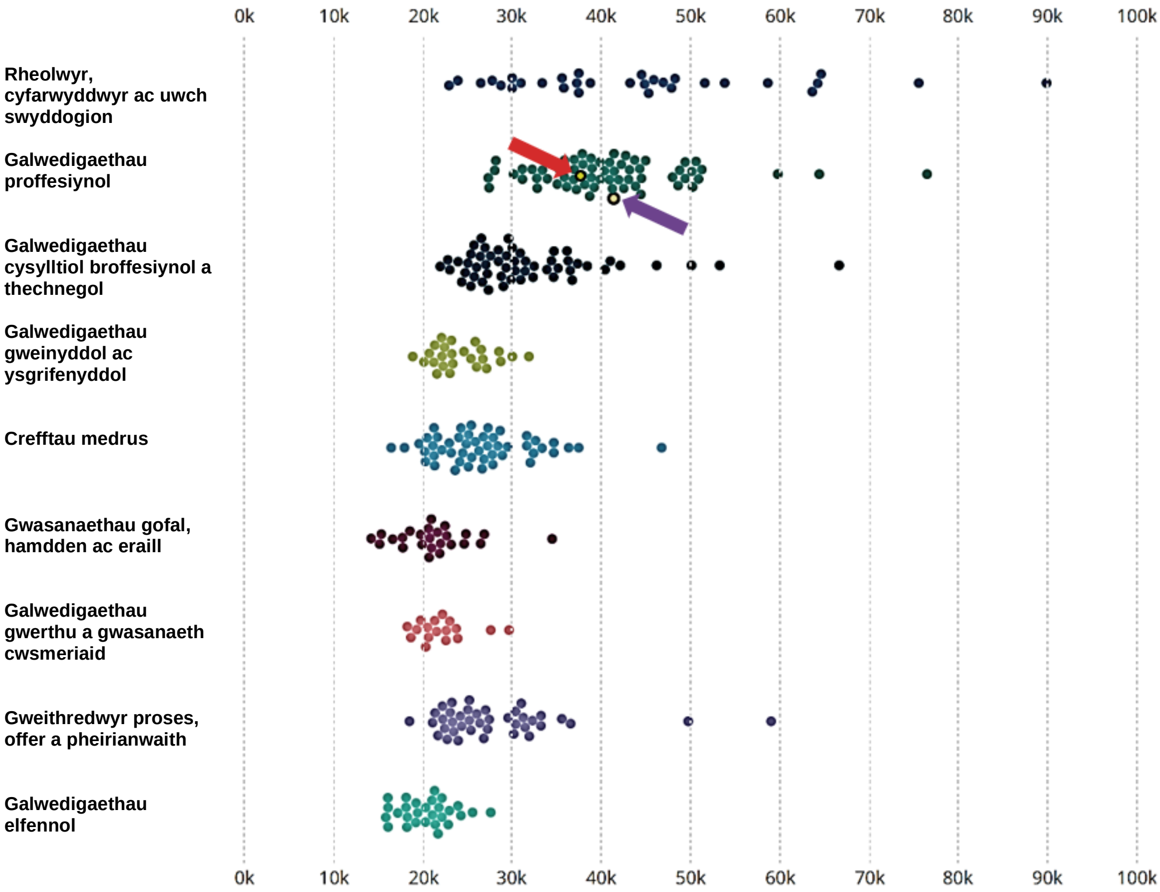
4.59 Mae'r paragraffau canlynol yn cymharu cyflogau ar gyfer athrawon mwy profiadol yn ôl ffynonellau data gwahanol. Nid oes unrhyw ffynhonnell unigol i gymharu dilyniant cyflog yn gywir rhwng proffesiynau gwahanol yn seiliedig ar flynyddoedd o wasanaeth. Yn yr un modd, nid oes llawer o wybodaeth a data ar gael yng Nghymru i gymharu cyflogau yn benodol. Fodd bynnag, ceir rhai ffynonellau y gellir eu defnyddio fel dirprwyon i roi tueddiadau dangosol.

4.60 *Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion (ASHE) yr ONS*: O ddata 2021 ASHE[92] mae'n bosibl cymharu'r cyflog blynyddol gros amser llawn canolrifol yn ôl galwedigaeth yn y DU.

4.61 Mae Siart 14 yn amlygu proffesiynau addysg yn y categori 'galwedigaethau proffesiynol, gyda chyflog blynyddol amser llawn canolrifol o £41,412 ar gyfer gweithwyr addysgu proffesiynol uwchradd (saeth borffor) sydd ychydig dros gynnydd o £500 o'i gymharu â'r llynedd. Yn debyg i uwchradd, mae'r cyflog ar gyfer gweithwyr addysgu proffesiynol cynradd a meithrin wedi codi hefyd i £38,010 (saeth goch) gan gynyddu £1,273 o'i gymharu â data 2020.

[90] Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg (2021), *Llythyr cylch gwaith ar gyfer 2022* School Teachers' Review Body (STRB) remit letter for 2022 (publishing.service.gov.uk)
[91] DfE (2022), *Government Evidence to the STRB 2022* https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1060707/Government_evidence_to_the_STRB_2022.pdf
[92] ONS (2021), *Employee earnings in the UK: 2021* https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/annualsurveyofhoursandearnings/2021

Siart 14
Cyflog blynyddol gros amser llawn canolrifol yn ôl Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol yn y DU

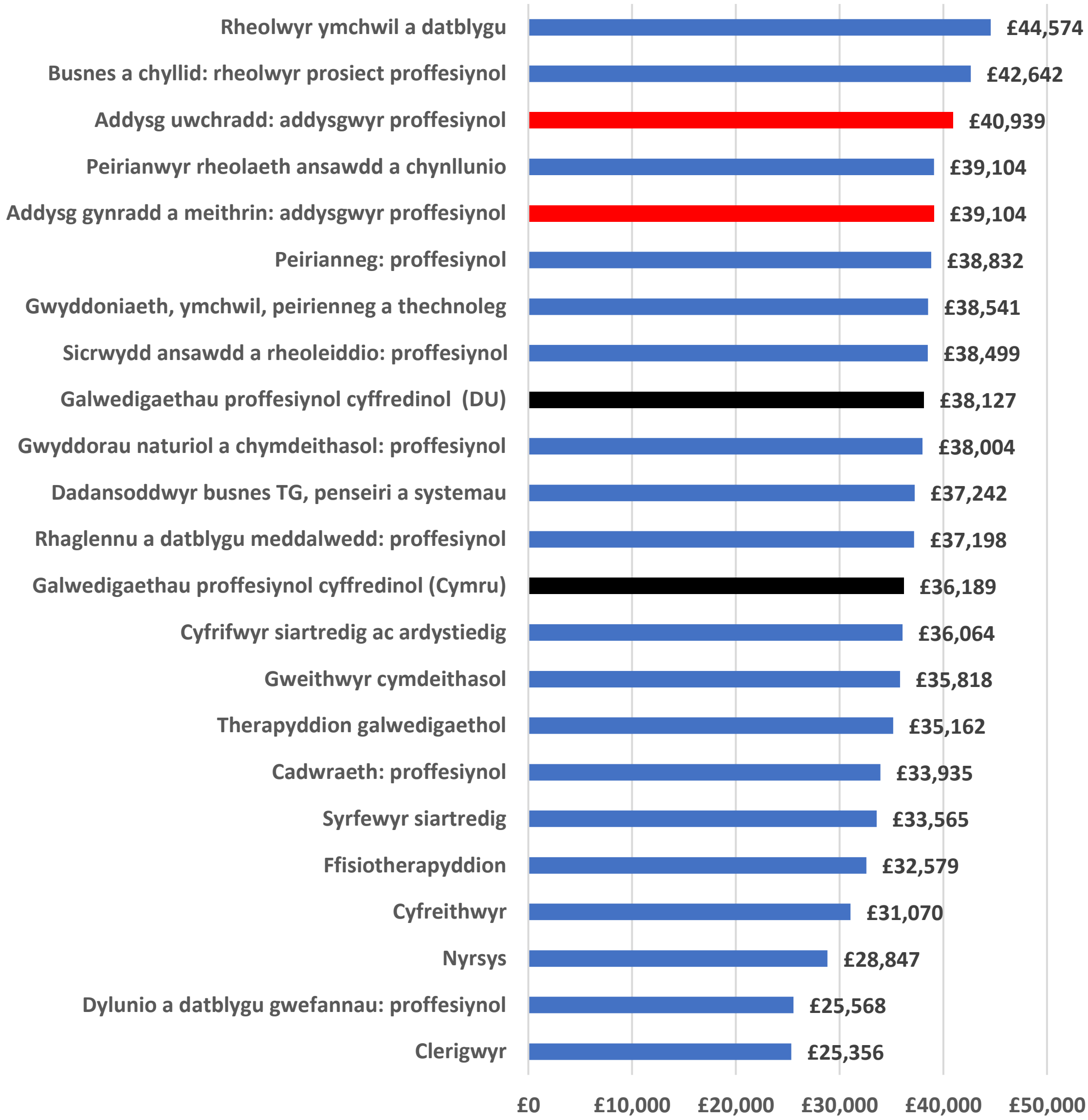


Ffynhonnell: ASHE 2021

4.62 Mae archwilio data ASHE ymhellach yn benodol ar gyfer y galwedigaethau proffesiynol yn datgelu cyflog blynyddol gros canolrifol y rolau hyn yng Nghymru, fel y nodir yn Siart 15 (noder nad oedd y data ar gael ar gyfer pob proffesiwn a restrir yn y DU).[93] At ddibenion cymharu, mae'r siart hefyd yn dangos y cyflog blynyddol gros canolrifol ar gyfer pob galwedigaeth broffesiynol ar gyfer Cymru a'r DU (bariau du).

[93] ONS (2021), *Earnings and hours worked, region by occupation by four digit SOC* https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/regionbyoccupation4digitsoc2010ashetable15

Siart 15
Cyflog blynyddol gros canolrifol (£) yng Nghymru ar gyfer y categori proffesiynol



Ffynhonnell: ASHE 2021

4.63 Yng Nghymru'n benodol, gellir cymharu'r cyflogau canolrifol ar gyfer athrawon ysgol uwchradd ac athrawon ysgol gynradd (bariau coch) gyda phroffesiynau fel gweithwyr proffesiynol ym maes gwyddoniaeth, ymchwil a pheirianneg.

4.64 Mae'r cyflogau ar gyfer addysgwyr proffesiynol meithrin/cynradd ac uwchradd uwchlaw'r cyflog canolrifol ar gyfer 'pob proffesiwn' yng Nghymru a'r DU. Mae'r cyflog canolrifol ar gyfer addysgwyr proffesiynol cynradd a meithrin yng Nghymru £1,094 yn uwch na chanolrif y DU ar gyfer yr un swyddi. Fodd bynnag, mae'r cyflog canolrifol ar gyfer addysgwyr proffesiynol uwchradd yng Nghymru £473 yn is na chanolrif y DU ar gyfer yr un swydd.

4.65 *CBGY*: Yn ôl CBGY 2020, y cyflogau cyfwerth ag amser llawn canolrifol yng Nghymru ar gyfer athrawon dosbarth yw £41,603 a £41,604 yn y drefn honno.[94] Mae'r canlyniadau hyn yn weddol debyg i'r rheiny a adroddir gan ASHE 2021.

4.66 Dengys data CGA, o gyfanswm yr athrawon ysgol presennol, mai nifer canolrifol y blynyddoedd ers cael SAC yw 15. Er nad yw hyn yn pennu'n union gywir pa mor hir y mae athrawon ysgol wedi bod yn gweithio mewn addysg (am nad yw hyn yn rhoi cyfrif am unrhyw seibiau mewn gwasanaeth), mae'n arwydd bras o brofiad y gweithlu presennol a gellir defnyddio hyn wrth ystyried data cyflog canolrifol athrawon ysgol yn yr adran hon.

4.67 Gellir cymharu cyflog wythnosol canolrifol gros athrawon ar lefel gynradd ac uwchradd ar draws y DU gan ddefnyddio data 2021 ASHE 2021, a nodir yn Tabl 24. Daw Llundain yn gyntaf ar draws pob cyfnod a daw yr Alban yn ail ar gyfer cyflog cyfnodau cynradd ac uwchradd ar draws 11 o ranbarthau'r DU. Yng Nghymru, mae'r cyfnod cynradd yn drydydd, i lawr o'r ail safle yn 2020 ac mae'r cyfnod uwchradd yn bedwerydd, yn codi o'r seithfed safle yn 2020.

Tabl 24
Cyflog wythnosol canolrifol gros athrawon ar lefel gynradd ac uwchradd ar draws y DU, 2021

Rhanbarth	Uwchradd		Cynradd a Meithrin	
	Cyflog wythnosol canolrifol gros (£)	Safle	Cyflog wythnosol canolrifol gros (£)	Safle
DU	764	-	707	-
Dwyrain Lloegr	742	7	659	7
Dwyrain Canolbarth Lloegr	742	8	654	8
Llundain	816	1	757	1
Gogledd Ddwyrain Lloegr	742	9	708	4
Gogledd Orllewin Lloegr	790	3	615	10
Yr Alban	794	2	752	2
De Ddwyrain Lloegr	708	10	675	5
De Orllewin Lloegr	763	5	607	11
Cymru	771	4	750	3
Canolbarth Lloegr	755	6	629	9
Swydd Efrog a'r Hymber	708	11	673	6

Ffynhonnell: ASHE 2021

4.68 Mae astudiaeth 2021 OECD yn adrodd ar gyflogau gwirioneddol ar gyfer athrawon cynradd ac uwchradd uchaf ar gyfer Cymru a Lloegr wedi eu cyfuno[95] o $45,849 a $51,164 yn y drefn honno; mae'r rhain yn cymharu â chyfartaleddau OECD o $45,687 a $51,749.

[94] CBGY, Llywodraeth Cymru
[95] OECD (2021), *Education at a Glance* Education at a Glance 2021 : OECD Indicators | Education at a Glance | OECD iLibrary (oecd-ilibrary.org)

4.69 *The Longitudinal Education Outcomes (LEO)*: Mae astudiaeth LEO yn tynnu ynghyd data addysg uwch o’r Adran Gyflogaeth; gwybodaeth cyflogaeth, budd-daliadau ac enillion gan yr Adran Gwaith a Phensiynau a Chyllid a Thollau Ei Mawrhydi.[96] Fe’i defnyddir i edrych ar gyflogaeth ac enillion graddedigion addysg uwch flwyddyn, tair, pum a deng mlynedd ar ôl graddio. Mae iddi sawl cafeat:

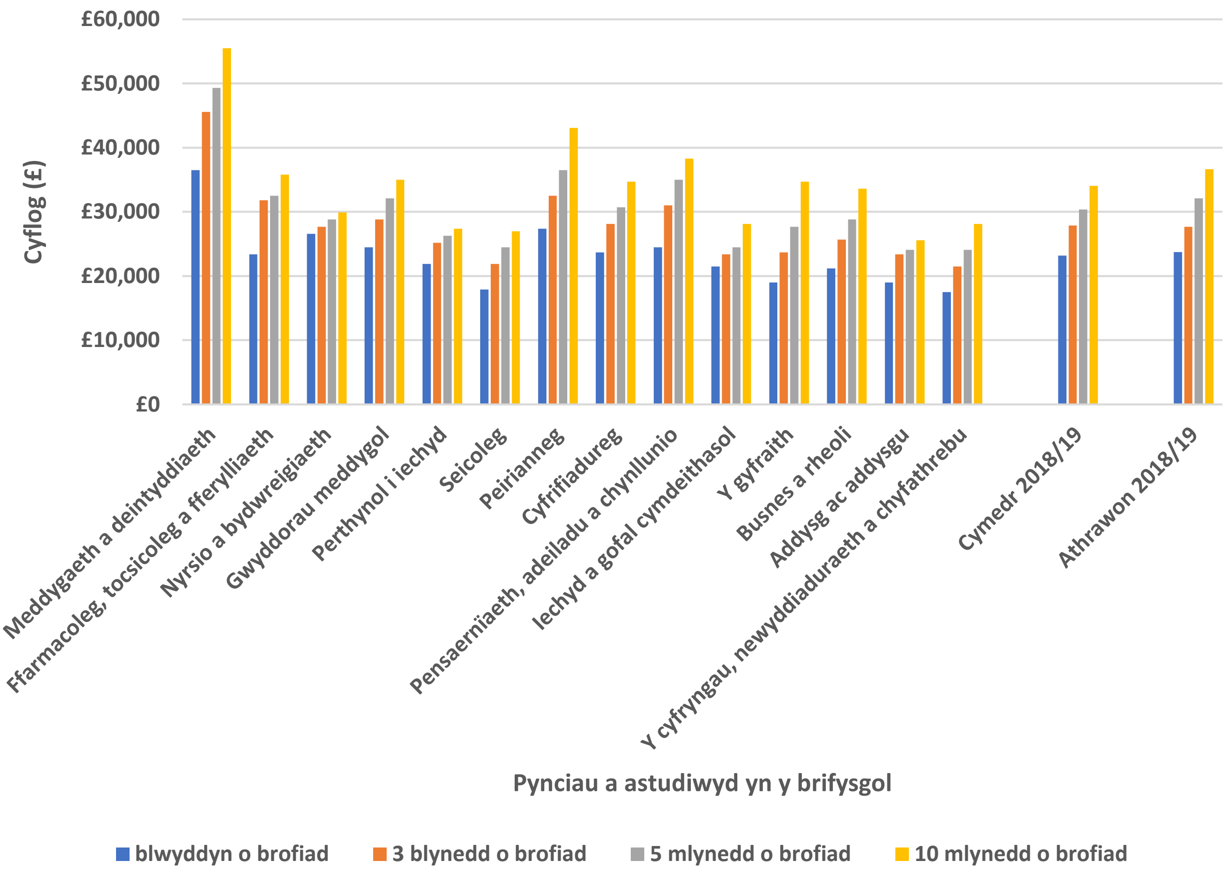
a) caiff y data ei fapio yn ôl cyrsiau astudio yn y brifysgol ac nid yn uniongyrchol yn ôl proffesiwn

b) nid yw’r wybodaeth am gyflogau wedi’i chyfyngu i raddedigion sy’n gweithio mewn ‘proffesiynau i raddedigion’ ac mae’n cynnwys gweithio’n rhan-amser; gallai’r pwyntiau hyn olygu lleihau’r ffigurau cyflogau gwirioneddol a gasglwyd.

4.70 Mae’r data diweddaraf a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2021 yn dadansoddi’r cyflogau ym mlwyddyn dreth 2018-2019 ar gyfer graddedigion yn y DU a ddechreuodd weithio flwyddyn, tair, pum a deng mlynedd cyn hynny.[97] Mae’r pynciau prifysgol sy’n cyd-fynd agosaf â phroffesiynau wedi cael eu dewis ac fe’u nodir yn Siart 16. Tynnir cyflogau gwirioneddol athrawon ar yr adeg honno, ar sail y blynyddoedd o wasanaeth, o’r raddfa gyflog gynghorol a argymhellir i athrawon a ddarparwyd gan CLlLC ar gyfer blwyddyn ysgol 2018- 2019. Nid yw hyn yn cynnwys unrhyw lwfansau fel ADY neu CADau.

[96] Gov.uk (2021), *Graduate Outcomes (LEO)* https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/graduate-outcomes-leo/2018-19
[97] Ibid

Siart 16
Dilyniant cyflog ar gyfer pynciau a astudiwyd 2018-2019



Ffynhonnell: Graduate Outcomes: LEO data, DfE Mawrth 2021

4.71 O gymharu'r gwahaniaeth rhwng y cymedr ar gyfer y pynciau a ddangosir yn Siart 16 a'r cyflog gwirioneddol ar gyfer y proffesiwn addysgu, byddai'n awgrymu bod cyfradd dilyniant cyflog athrawon yn unol â'r gyfradd ar gyfer graddedigion a gyflogwyd mewn proffesiynau eraill yn 2018-2019, os nad yn rhagori rhywfaint arni. Fodd bynnag, wrth gymharu, mae'n bwysig cadw mewn golwg y cafeatau a amlinellir yn 4.63 mewn perthynas â chywirdeb data LEO a hefyd bod y data wedi ei gasglu yn 2018.

4.72 *OECD:* Mae data o adroddiad Education at a Glance yr OECD 2021,[98] yn cymharu cyflogau cychwynnol, cyflogau ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth, a chyflogau ar frig y raddfa ar gyfer athrawon, ar gyfer y 40 awdurdodaeth yn yr arolwg. Mae'r holl gyflogau wedi eu seilio ar raddfeydd cyflog statudol, ac felly nid ydynt yn cynnwys unrhyw daliadau ychwanegol fel CADau. Mae Tabl 25 yn dangos y wybodaeth hon ar gyfer Cymru a Lloegr wedi eu cyfuno, yr Alban a chymedr yr OECD ar draws y cyfnodau cynradd ac uwchradd uchaf.

[98] OECD (2021), *Education at a Glance* https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b35a14e5-en.pdf?expires=1641901602&id=id&accname=guest&checksum=238A606BA67F9F2D515443987179602D

Tabl 25
Dilyniant cyflog ar gyfer ysgolion cynradd ac uwchradd uchaf, adroddiad OECD, 2021 (Doleri'r Unol Daleithiau)

Rhanbarth	Cyflogau cynradd ($)			Cyflogau uwchradd uchaf ($)		
	cychwyn	ar ôl 15 mlynedd	brig y raddfa	cychwyn	ar ôl 15 mlynedd	brig y raddfa
Cymru a Lloegr	32,493	53,528	53,528	32,493	53,528	53,528
Yr Alban	41,133	51,627	51,627	41,133	51,627	51,627
Cymedr OECD	34,942	48,025	58,072	37,811	51,917	63,028
% gwahaniaeth Cymru a Lloegr o'u cymharu â chymedr OECD	-7	11	-8	-14	3	-15

Ffynhonnell: OECD, Education at a Glance 2021

4.73 Mae Tabl 25 yn dangos y gwahaniaeth canrannol ar gyfer dilyniant athrawon yng Nghymru a Lloegr o'u cymharu â chyfartaledd yr OECD. Mae'r cyflogau cychwynnol yn is na chyfartaledd yr OECD ar gyfer y cyfnodau cynradd ac uwchradd uchaf. Fodd bynnag, fel y nodir yn 4.66, cafodd data i lywio astudiaeth 2021 OECD ei gasglu yn 2020.

4.74 Mae cyflogau ar frig y raddfa hefyd yn is yng Nghymru a Lloegr o'u cymharu â chyfartaledd yr OECD, sydd 8% a 15% yn is ar gyfer y cyfnodau cynradd ac uwchradd yn y drefn honno.

4.75 Mae'r data hefyd yn awgrymu bod dilyniant cyflog (ac eithrio lwfansau) hyd at 15 mlynedd o wasanaeth yn gyflymach yng Nghymru a Lloegr na chyfartaledd yr OECD, ac yna'n sefydlog yng Nghymru a Lloegr mewn blynyddoedd dilynol, o'i gymharu â chyfartaledd yr OECD.

Mae Pennod 5 yn crynhoi tystiolaeth a ddarparwyd i CACAC gan ymgyngoreion, trwy ddatganiadau ysgrifenedig a thystiolaeth lafar, er mwyn darparu tystiolaeth i gyd-fynd â'r materion yn codi o Rannau A a B o lythyr cylch gwaith Gweinidog y Gymraeg ac Addysg.

MATERION AR GYFER ARGYMHELLION

Rhan A ystyriaethau

5.1 Gofynnodd Rhan A o lythyr cylch gwaith y Gweinidog i CACAC ystyried amserlen o fwy nag un flwyddyn, i'w rhoi ar waith o fis Medi 2022 a mis Medi 2023. Gofynnodd y llythyr cylch gwaith i CACAC ystyried pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfans, a'r achos dros ganllawiau statudol pellach yn y DCAAY(C). Ceir safbwyntiau Llywodraeth Cymru a'r ymgyngoreion ar y materion hyn isod.

Y cyd-destun economaidd a chyllid y sector cyhoeddus

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

5.2 Dywedodd llythyr eglurhaol y Gweinidog, ers cynlluniau cyllideb 2022-2023, bod chwyddiant wedi codi i 5.4% ac, yn ôl rhagamcanion yr OBR, rhagwelir mai dros dro fyddai cyfradd uchel bresennol chwyddiant ac y byddai'n mynd i lawr i'r targed o 2% erbyn canol 2023. Nid oes unrhyw gyllid ychwanegol wedi cael ei ddarparu i Lywodraeth Cymru i adlewyrchu'r pwysau hyn, ac mae angen gweld unrhyw ystyriaethau o ddyfarniadau cyflog yn y cyd-destun hwn, ac y byddai angen i unrhyw gynnydd ddod o gyllidebau presennol awdurdodau lleol.

5.3 O ran ymrwymiad Llywodraeth San Steffan i gynyddu cyflogau cychwynnol athrawon i £30,000 o fewn dwy flynedd, dywedodd y Gweinidog "efallai y bydd angen inni ystyried codi cyflogau mewn modd gwahaniaethol er mwyn sicrhau y gellir darparu'r cynnydd cyffredinol yng nghyfanswm bil cyflog athrawon yng Nghymru, ac na roddir pwysau gormodol ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol."

5.4 Nododd Llywodraeth Cymru fod GDP wedi cyhoeddi cynnydd cadarn yng Nghymru yn ystod ail chwarter 2021, "ond mwy na thebyg yn llai cadarn na'r cynnydd o 5.4% yn y DU" tra bod "y rhagolygon tymor agos ar gyfer yr economi yn wael." Cyfeiriodd y dystiolaeth at y cynnydd mewn cyfraniadau YG ac i bwysau eraill, felly "At ei gilydd, bydd enillion yn cael ergyd galed eleni" ac y bydd "incwm llafur i lawr 2%." Rhagamcan BoE yw y bydd cyflog arferol yn y sector preifat yn cynyddu yn agos at 5%. Nodir bod amodau'r farchnad lafur wedi gwella, a dyfynnwyd sylw'r ISE bod gennym "y farchnad lafur dynnaf ers hanner can mlynedd o leiaf."

5.5 Esboniodd Llywodraeth Cymru, o ran setliad refeniw llywodraeth leol, yn 2022-2023 bydd awdurdodau lleol yn derbyn £5.1 biliwn gan Lywodraeth Cymru ar gyfer cyllid refeniw craidd a chyfraddau annomestig, sydd yn gyfwerth â chynnydd o 9.4%, neu £437 miliwn, ar sail tebyg am debyg o'i gymharu â 2021-2022. O fewn hyn, roedd yr elfen Grant Cynnal Refeniw (RSG) o'r setliad wedi cynyddu 10.2% ar sail tebyg am debyg. Y setliadau dangosol ar lefel Cymru ar gyfer 2023-2024 a 2024-2025 yw £5.3 biliwn a £5.4 biliwn yn y drefn honno – sydd yn gyfwerth ag ymgodiad yn y flwyddyn gyntaf o £177 miliwn (3.5%) a £128 miliwn (2.4%) yn yr ail flwyddyn, gyda'r cynnydd yn yr RSG yn 4.8% a 2.4% yn y drefn honno.

5.6 Dywedodd Llywodraeth Cymru fod setliad 2022-2023 yn cynnwys cyllid ar gyfer y costau sy'n deillio o fargen gyflog 2022-2023 sydd yn dod o fewn setliad y flwyddyn honno, a bod y Gweinidog Cyllid a Llywodraeth Leol yn glir na fyddai'n gwneud unrhyw gyllid pellach ar gael yn ystod y flwyddyn i gydnabod bargen gyflog 2022-2023 athrawon, a bod yn rhaid i "gynlluniau cyllideb awdurdodau ddarparu ar gyfer y costau hyn yng ngoleuni'r setliad hwn".

5.7 Amlinellodd Llywodraeth Cymru setliad llywodraeth leol 2022-2023, ac esboniodd ei bod wedi modelu nifer o sefyllfaoedd yn ymwneud â chost bosibl bargen gyflog 2022-2023, yn amrywio o 2.5% i 4%. Mae'r setliad yn gyfwerth ag ymgodiad o ryw 8.8% ym maint y cyllid sydd yn mynd trwy elfen addysg ysgolion o'r fformiwla, er bod y setliad heb ei neilltuo. Ni ddarparwyd unrhyw gyllid ychwanegol yn setliad 2022-2023 yn benodol ar gyfer pensiynau athrawon.

5.8 Fe wnaeth Llywodraeth Cymru gynnwys costau dau opsiwn posibl ar gyfer cyflog athrawon: cynnydd o 4% o fis Medi 2022 ac ymgodiad o 2.5% o fis Medi 2023, i gyd-fynd â rhagamcanion enillion cyfartalog cyffredinol yr OBR; a chynnydd o 4% yn y ddwy flynedd "a allai ganiatáu mwy o hyblygrwydd os oes angen yn dilyn argymhellion o'r adolygiad strategol."

Safbwyntiau ymgyngoreion

5.9 Tynnodd yr holl ymgyngoreion sylw at y sefyllfa bresennol yn ymwneud â chyfraddau hanesyddol uchel chwyddiant, a'r rhagolygon o gyfraddau uwch yn sgil ffactorau fel prisiau ynni uwch. Cyfeiriodd sawl ymgynghorai at "argyfwng costau byw" sydd wedi ei waethygu gan ddigwyddiadau rhyngwladol mwy diweddar. Cyfeiriodd yr ymgyngoreion hefyd at y cynnydd mewn cyfraddau yswiriant gwladol ac at newidiadau i dreth fyddai'n lleihau cyflog clir athrawon ac arweinwyr.

5.10 Tynnodd NEU Cymru sylw penodol at effaith y cyfraddau treth ymylol ac ad-daliadau benthyciadau myfyrwyr ar athrawon ifanc, a dywedodd fod tystiolaeth bod rhai athrawon ifanc yn optio allan o'r cynllun pensiwn athrawon. Pwysleisiodd NASUWT Cymru fod athrawon cyflenwi'n wynebu costau byw mwy aciwt hyd yn oed. Tynnodd yr ymgyngoreion sylw hefyd at sefyllfa'r rhan fwyaf o athrawon yng Nghymru, ar uchafswm yr YCU, ac felly'n gwbl ddibynnol ar y dyfarniad cyflog am unrhyw gynnydd mewn cyflog clir.

5.11 Rhoddodd sawl ymgynghorai ddadansoddiad ystadegol o'r gostyngiad mewn termau real yng nghyflog athrawon dros y degawd diwethaf. Yn dibynnu ar y

flwyddyn sylfaen a honiadau eraill a wneir yn y cyfrifiadau, mae’r ffigurau'n dangos y bu gostyngiad mewn termau real o ryw 17% ers 2010. Er enghraifft, adroddodd NASUWT fod cyflog termau real i athrawon ar y PYC rhwng 7.6% a 13.9% yn is yn 2021-2022 o’i gymharu â chwyddiant RPI ers 2010; i’r rheiny ar yr YCU, roedd cyflog termau real 19% yn is; ac roedd cyflogau penaethiaid rhwng 19.6% a 20.8% yn is. Gan ddyfynnu dadansoddiad y TUC, dywedodd fod cyflog y sector cyhoeddus wedi bod yn destun “y wasgfa gyflog hiraf ers Rhyfeloedd Napoleon.”

5.12 Dyfynnodd sawl ymgynghorai o adroddiad 2021 y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (IFS),[99] “oni bai bod cyflogau ar gyfer athrawon mwy profiadol yn cynyddu 13% mewn termau arian parod dros y ddwy flynedd nesaf, byddant yn dal yn is mewn termau real nag yn 2007, fyddai’n dal yn wasgfa anhygoel ar gyflog dros 16 mlynedd.”

5.13 Cymharodd rai ymgyngoreion sefyllfa athrawon ac arweinwyr gyda chyflogeion yn y sector preifat. Roedd NEU Cymru wedi comisiynu adroddiad o Ymchwil Data Incwm, oedd yn dangos twf o 4.6% yng nghyflogau’r sector preifat, o’i gymharu â 2.6% yn y sector cyhoeddus, ar gyfanswm y mesur cyflog yn y tri mis hyd at Ionawr 2022. Ychwanegasant “Mae’n amlwg bod sefyllfa gystadleuol cyflogau athrawon yn parhau i gael ei niweidio wrth i gyflogau gynyddu yn yr economi ehangach, ond mae athrawon ac arweinwyr ysgol yn parhau i weld eu cyflog yn aros yn llonydd bob mis.” Dywedodd NAHT Cymru fod cyflogau statudol athrawon yng Nghymru, mewn gwrthgyferbyniad â gwledydd eraill OECD, wedi gostwng tua 10% rhwng 2007 a 2017.

5.14 Dywedodd sawl ymgynghorai mai RPI oedd y mesur chwyddiant dewisol, yn hytrach na CPI neu CPIH, am ei fod yn cael ei ddefnyddio’n fwy cyffredin at ddibenion trafod cyflog ac yn fwy perthnasol i gyflog athrawon.

5.15 Roedd undebau’r athrawon a’r arweinwyr yn unfrydol eu bod eisiau dyfarniad cyflog anwahaniaethol i bob pwynt cyflog a lwfans, oedd yn cydnabod y gostyngiad termau real mewn cyflog, y pwysau chwyddiant presennol, a’r cyfraniad yr oedd athrawon ac arweinwyr wedi ei wneud yn ystod pandemig COVID-19:

- Galwodd NASUWT Cymru am ddyfarniad cyflog blynyddol o 12%, 10% ac 8% am y cyfnod o dair blynedd 2022-2024
- Gofynnodd Community Cymru am godiad cyflog o 10% drwyddi draw
- Gofynnodd NEU Cymru am godiadau cyflog o 9% o leiaf ym Medi 2022, wedi ei ddilyn gan 8% o leiaf ym mis Medi 2023
- Roedd UCAC eisiau isafswm codiad cyflog o 6.2% ar gyfer y flwyddyn gyntaf, yn unol â CPI
- Galwodd NAHT am ymgodiad sylweddol drwyddi draw oedd wedi ei ariannu’n llawn
- Roedd ASCL Cymru eisiau ymgodiadau blynyddol oedd yn cyd-fynd â chwyddiant o leiaf, yn unol â mesuriad RPI

[99] IFS (2021), *Review of School Spending in Wales* https://gov.wales/sites/default/files/publications/2020-10/review-of-school-spending-in-wales.pdf

5.16 Cododd sawl ymgynghorai yr egwyddor ‘dim niwed’ gyda dyfarniadau cyflogau athrawon yn rhannau eraill o’r DU. Roedd hyn yn bryder penodol o ran y cyflog cychwynnol arfaethedig o £30,000 ar gyfer ANG yn Lloegr mewn perthynas ag ysgolion sydd yn agos at y ffin.

5.17 Er i rai ymgyngoreion groesawu, mewn egwyddor, bod amserlen o fwy nag un flwyddyn yn ymwneud â setliad cyflog o gymorth i awdurdodau lleol ac ysgolion wrth osod eu cyllidebau, mynegwyd pryder am absenoldeb dull o adolygu yn yr amgylchiadau presennol, pe byddai cynnydd heb ei ragweld mewn chwyddiant neu ffactorau eraill. Awgrymodd rhai ymgyngoreion amodau a chynlluniau wrth gefn yr oedd angen eu sefydlu cyn y gallent gefnogi dyfarniad cyflog dwy flynedd, a chyfeiriwyd at drefniadau blaenorol. Er bod yn well gan CLlLC setliad cyflog sefydlog, derbyniodd fod y sefyllfa economaidd bresennol yn gwarantu’r “gallu i blygu o fewn y math hwnnw o fframwaith.”

AGA

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

5.18 Amlinellodd Llywodraeth Cymru y camau a gymerwyd i wella niferoedd y myfyrwyr AGA. Nodwyd bod y “system AGA newydd” yn cynnwys diwygiadau i’r safonau proffesiynol, y cwricwlwm newydd, cyllid myfyrwyr a newidiadau rheoliadol o ran swyddogaethau CGA.

5.19 Roedd recriwtio i’r sector cynradd wedi cynyddu ers y flwyddyn flaenorol, ond roedd recriwtio i’r sector cynradd yn dal yn her. Roedd recriwtio i AGA ran-amser ac ar gyflog wedi bod yn fywiog, gan fod y rhain yn ehangu cyfleoedd ar gyfer y rheiny sydd yn methu ymrwymo i gwrs amser-llawn ac yn galluogi’r rheiny sydd yn gwneud cwrs AGA i barhau mewn cyflogaeth. Cafwyd cynnydd a groesawyd mewn myfyrwyr AGA cyfrwng Cymraeg, ond mae Llywodraeth Cymru’n cydnabod bod hyn yn llai nag y byddent yn dymuno.

5.20 Dywedodd Llywodraeth Cymru ei bod wedi gosod a chynnal gofyniad bod partneriaethau AGA yn gweithio tuag at sicrhau bod 30% o’r rheiny oedd yn cael eu recriwtio i holl raglenni AGA yn athrawon dan hyfforddiant sydd yn dysgu addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Eleni, roedd wedi cyflwyno nodwr o 5% mewn dyraniadau AGA ar gyfer newydd-ddyfodiaid o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.

Safbwyntiau ymgyngoreion

5.21 Cyfeiriodd llawer o’r ymgyngoreion at heriau recriwtio i AGA. Dywedodd ASCL Cymru nad oedd y targed ar gyfer recriwtio athrawon dan hyfforddiant newydd ar gyfer ysgolion uwchradd wedi ei gyrraedd yn 2019-2020, gan gyrraedd 46% yn unig o’r dyraniad, gyda nifer yr hyfforddeion ysgolion cynradd 12% islaw’r targed yn 2019-2020. Pwysleisiodd nad oedd targedau blynyddol yn cynyddu i fynd i’r afael ag effaith gronnol y niferoedd a gollir o un flwyddyn i’r llall. Cred ASCL Cymru fod ffigurau cyn y pandemig yn awgrymu bod “myfyrwyr yn gynyddol yn ei weld yn fwy apelgar i hyfforddi yn Lloegr nag yng Nghymru”, a gallai “gwerth

uwch y cymhellion sydd wedi bod ar adegau penodol yn Lloegr” for yn un rheswm dros hyn. Dywedodd fod “y sefyllfa’n mynd i fod yn un tra gwahanol unwaith y byddwn yn gweld y ffigurau ar gyfer yr ychydig flynyddoedd nesaf.”

5.22 Cyfeiriodd Community Cymru at y nifer sydd yn dechrau ac yn cwblhau AGA a’r rheiny sy’n parhau yn y proffesiwn trwy gydol eu gyrfaoedd, sydd wedi gostwng yn sylweddol dros yr 20 mlynedd diwethaf. Cyfeiriasant at ymchwil gan Sefydliad Nuffield (2018)[100] oedd yn dangos y gostyngiad cyson mewn athrawon ysgol uwchradd dan hyfforddiant a bod recriwtio ar gyfer AGA cynradd islaw’r targed yng Nghymru. Roedd hyn yn erbyn cefndir o gymhareb disgybl athro oedd yn cynyddu.

5.23 Gwnaeth NAHT Cymru sylw “na fu unrhyw welliant sylweddol neu arwyddocaol” gyda chyflenwad athrawon ac arweinwyr ysgol, yn cynnwys ansawdd yr ymgeiswyr oedd yn dod i mewn i’r proffesiwn. Dywedodd fod nifer cyffredinol yr athrawon cymwysedig wedi gostwng, tra bod nifer y disgyblion wedi bod yn cynyddu ar yr un pryd. “Mae llinell gyflenwi athrawon yn parhau’n doredig yn ystod pob cyfnod gyrfa: mae addysgu’n denu rhy ychydig o raddedigion o ansawdd, mae gormod o athrawon yn gadael o fewn y blynyddoedd cyntaf o wasanaeth, mae rhy ychydig o athrawon yn dod yn arweinwyr canol, mae rhy ychydig yn chwilio am swyddi arweinyddiaeth fel dirprwyon a chynorthwywyr ac mae llai byth yn dymuno camu i fyny i fod yn bennaeth.” Gwnaeth NASUWT Cymru bwyntiau tebyg, gan ddatgan eu pryder ynghylch y nifer uchel o athrawon oedd eisiau gadael addysgu yn gyfan gwbl, y gostyngiad yn nifer y graddedigion sydd eisiau hyfforddi i fod yn athrawon a’r nifer sylweddol o leoedd AGA sydd heb eu llenwi.

5.24 Cyfeiriodd NAHT Cymru ymhellach at y ffaith fod graddedigion AGA oedd newydd gymhwyso yn ei chael hi’n anodd dod o hyd i swydd barhaol yn ysgolion Cymru. Yn 2019-2020 dim ond 15% o ANG oedd mewn swyddi parhaol, gydag eraill mewn swyddi dros dro neu’n gwneud gwaith cyflenwi. Cefnogodd NAHT Cymru gynllun lleoli ANG presennol Llywodraeth Cymru, sydd bellach wedi ei ymestyn hyd at ddiwedd blwyddyn academaidd 2021-2022 a arweinodd at dros 400 o ANG yn dechrau lleoliad tri mis mewn ysgolion. Fodd bynnag, nifer fach o ysgolion fydd yn gallu eu cadw ar ôl i gyllid Llywodraeth Cymru ddod i ben.

5.25 Dadl NASUWT Cymru oedd bod cyflenwad athrawon yn dechrau ar gyfnod gwirioneddol heriol, a bod angen gweithredu ar frys. Dywedodd NEU Cymru ac NASUWT Cymru fod cynnydd wedi bod yn y niferoedd sydd yn gwneud cais am leoedd ymarfer dysgu eleni, ond bod hyn oherwydd yr amgylchiadau penodol a achoswyd gan y pandemig.

5.26 Croesawodd NASUWT Cymru gydnabyddiaeth Llywodraeth Cymru o “natur dyllog” y llwybr o AGA i addysgu proffesiynol, a’i chydnabyddiaeth bod angen gwneud mwy i fonitro polisi ac ymarfer darparwyr AGA.

5.27 Cyfeiriodd rhai ymgyngoreion at y cymhellion ariannol i ddenu athrawon i ddarpariaeth AGA. Cyfeiriodd ASCL Cymru at bapur gwyn diweddar yn Lloegr

[100] Sefydliad Nuffield (2018), *The Effect of Retention and Turnover on the Teaching Workforce.* https://www.nuffieldfoundation.org/project/the-effect-ofretention-and-turnover-on-the-teaching-workforce

oedd yn canolbwyntio ar fwrsariaethau, a nododd NASUWT Cymru adroddiad gan y Swyddfa Archwilio Genedlaethol yn cynnwys Lloegr, oedd yn dangos nad oedd Llywodraeth San Steffan wedi asesu effaith bwrsariaethau ar y nifer oedd yn gwneud cais i fod yn athrawon, a nododd nad oedd unrhyw adolygiad o’r fath wedi cael ei gynnal yng Nghymru. Awgrymodd y dylid ystyried cynllun ad-daliad amodol o faddeuant ar fenthyciadau myfyriwr, lle byddai benthyciadau myfyriwr athrawon newydd yn cael ei leihau pan fyddent yn parhau i addysgu.

Recriwtio a chadw

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

5.28 Dywedodd Llywodraeth Cymru nad oedd y darlun recriwtio cyffredinol wedi newid yn sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf, ac nad oedd llawer o dystiolaeth oedd yn peri pryder ynghylch cyfraddau cadw yng Nghymru, er ei bod yn ymwybodol o dystiolaeth anecdotaidd bod llecynnau o anhawster yn recriwtio i bynciau uwchradd penodol mewn rhai lleoliadau ledled Cymru, yn ogystal â darpariaeth pynciau cyfrwng Cymraeg penodol.

5.29 Nododd ym mlwyddyn galendr 2020, fod cyfartaledd o 19.0 o geisiadau fesul swydd mewn ysgolion cynradd ar gyfer swyddi cyfrwng Saesneg ac 8.3 ar gyfer swyddi cyfrwng Cymraeg. Roedd 8.7 o geisiadau fesul swydd mewn ysgolion uwchradd a chanol ar gyfer swyddi cyfrwng Saesneg, tra bod swyddi cyfrwng Cymraeg yn denu cyfartaledd o 2.8 o geisiadau. Ers 2016, roedd nifer y ceisiadau fesul swydd mewn ysgolion cynradd wedi cynyddu. Mewn ysgolion uwchradd a chanol, syrthiodd nifer y ceisiadau rhwng 2016 a 2019. Yn 2020 cafwyd cynnydd yn nifer y ceisiadau cyfartalog, er bod hyn yn cyd-fynd â gostyngiad yn nifer y swyddi a hysbysebwyd.

5.30 Nododd Llywodraeth Cymru hefyd, rhwng 2016 a 2020, fod gostyngiad cyffredinol (26.3%) wedi bod yn nifer y swyddi cyfrwng Saesneg a chyfrwng Cymraeg (29.2%) a hysbysebwyd.

5.31 Gostyngodd nifer cyfartalog y ceisiadau am brifathrawiaeth heb addysgu o 34.0 yn 2019 i 3.5 yn 2020. Pwysleisiodd Llywodraeth Cymru fod yn rhaid i unrhyw un oedd yn dymuno cael eu hystyried am swyddi pennaeth fod wedi cyflawni’r Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (CPCP). Yn 2020, yn ystod yr achosion o COVID-19, cynigiwyd mynediad trwy asesiad yn unig, gyda 60 o ymgeiswyr llwyddiannus yn cyflawni eu CPCP a 139 o ymgeiswyr yn cwblhau rhaglen ar-lein.

5.32 Nododd Llywodraeth Cymru fod cyfran yr athrawon oedd yn gadael y proffesiwn wedi gostwng, gan syrthio o lefel uchel o 3.1% yn 2016-2017 i 2.4% yn 2019-2020. Dangosodd y data diweddaraf sydd ar gael, sydd ar gyfer 2020-2021, fod cyfran yr ymadawyr wedi gostwng ymhellach i 1.6%.

5.33 Y gyfran uchaf o athrawon oedd yn gadael y proffesiwn oedd y rheiny â 0-5 mlynedd o brofiad, gan roi cyfrif am 18% o ymadawyr. Y gyfran isaf o ymadawyr

oedd y rheiny â 31 neu fwy o flynyddoedd o brofiad (11.8%). Roedd y dadansoddiad hwn yn caniatáu ar gyfer amrywiadau blynyddol yn y patrymau.

Safbwyntiau ymgyngoreion

5.34 Cyfeiriodd y rhan fwyaf o ymgyngoreion at bryderon yn ymwneud â chyflenwad athrawon ac arweinwyr. Cyfeiriodd rhai ymgyngoreion at y sefyllfa'n cael ei gwaethygu gan y prinder presennol o athrawon cyflenwi oedd eu hangen i lenwi swyddi dros dro mewn ysgolion. Yn ogystal, roedd NAHT Cymru wedi casglu tystiolaeth gan ei aelodau yn dangos bod ysgolion yn disgwyl ecsodus o athrawon ac arweinwyr unwaith roedd y pandemig drosodd.

5.35 Disgrifiodd NASUWT sefyllfa Llywodraeth Cymru fel un oedd yn "adlewyrchu ymagwedd hunanfodlon tuag at bolisi cyflenwad athrawon." Cyfeiriodd at y nifer sylweddol o athrawon oedd yn gadael y proffesiwn. O 1,424 o athrawon gafodd SAC yn 2013, dim ond 826 (58%) oedd yn dal i gael eu cyflogi yn y sector addysg a ariennir gan y wladwriaeth yn 2019. Amlygodd y mater o athrawon ar gyfnod hwyrach yn eu gyrfa, gyda 30% o'r rheiny'n gadael y proffesiwn yn 2020 gyda rhwng 11 ac 20 mlynedd o brofiad.

5.36 Cyfeiriodd NEU Cymru at adroddiad NFER yn 2020,[101] ddaeth i'r casgliad bod argyfwng recriwtio a chadw athrawon yn ysgolion Cymru, a dywedodd fod y mater wedi cael ei amlygu gan CACAC yn ei adroddiadau blaenorol, a'i fod yn dal i fodoli. Roedd yn bwysig bod y proffesiwn addysgu'n cael ei weld fel gyrfa foddhaus yr oedd unigolion eisiau ymuno â hi. Amlygodd yr undeb hefyd adroddiad gan CYBLD[102] yn dangos yn 2020, bod llai na hanner yr athrawon a adawodd y proffesiwn wedi gwneud hynny o ganlyniad i ymddeoliad.

5.37 Cododd NASUWT Cymru a Community Cymru bryder am nifer yr athrawon oedd yn addysgu pynciau mewn meysydd nad oedd yn arbenigedd cyntaf iddynt, yn arbennig mewn pynciau STEM a Chymraeg.

5.38 Nododd ASCL Cymru fod nifer y ceisiadau fesul swydd ar gyfer ysgolion wedi cynyddu yn ystod blwyddyn galendr 2020, o'i gymharu â 2019. Fodd bynnag, dangosodd data CYBLD fod gostyngiad yng nghanran swyddi gwag ysgolion cynradd gafodd eu llenwi yn ystod 2020 o'i chymharu â 2019 – a chwymp o 93.7% i 88.6% - tra bod cynnydd mewn swyddi gwag a lenwyd mewn ysgolion uwchradd o 89.9% i 92.2%. Mae data CYBLD hefyd yn dangos bod tuedd am i lawr yn gyffredinol.

5.39 Cyfeiriodd rhai ymgyngoreion at recriwtio i ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg. Nododd ASCL fod y sefyllfa ar gyfer swyddi gwag cyfrwng Cymraeg yn parhau i ddirywio, gyda dim ond 5.2 o geisiadau fesul swydd yn y flwyddyn galendr 2020, i

[101] NFER (2020), Teacher *Labour Market in Wales Annual Report 2020* https://www.nfer.ac.uk/teacher-labour-market-in-wales-annual-report-2020/

[102] CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Cadw athrawon: cyfanswm blynyddoedd o brofiad athrawon a adawodd y proffesiwn yn ôl pwnc a chyrchfan* https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/pupil-Level-annual-school-census/Teacher-Recruitment-and-Retention/teacherretentioncombinedyears-by-subject-destination

lawr o 5.4 yn 2019. Dangosodd dadansoddiad polisi CGA 2020[103] fod recriwtio yn fwy heriol nid yn unig mewn pynciau cyfrwng Cymraeg ond pynciau STEM, ysgolion gwledig a rolau arwain hefyd (yn arbennig mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg, gwledig ac ysgolion ffydd).

5.40 Dywedodd NAHT Cymru fod y niferoedd oedd yn gwneud cais am rolau pennaeth neu ddirprwy bennaeth yng Nghymru wedi gostwng yn gyson ers 2014. Dadleuodd fod toriadau yng ngwerth real cyflog arweinwyr ers 2010, yn ogystal â lefelau cyfrifoldeb uchel, wedi rhwystro unigolion rhag gwneud cais am y swyddi hyn. Tynnodd sylw at yr erydiad yng ngwerth yr isafswm cyflog ar gyfer YCGA ac uchafswm cyflog ar gyfer yr YCU ers 2010.

5.41 Roedd Community Cymru o’r farn bod aelodau’n cael eu hannog i beidio gwneud cynnydd i swyddi penaethiaid a dirprwy benaethiaid oherwydd y llwyth gwaith a’r effaith ar y cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

5.42 Cydnabu Community Cymru ac NEU Cymru, er bod cyflog yn ffactor pwysig o ran cadw pobl, fod nifer o ffactorau eraill ar waith, fel llesiant, llwyth gwaith a dilyniant gyrfa. Daeth Community Cymru i’r casgliad, mai ”baich gwaith yw’r factor allweddol yn ymwneud â gwaith sydd yn pennu llesiant athrawon.” Tynnodd sylw hefyd at bwysigrydd Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) o ansawdd uchel i gefnogi dilyniant gyrfa a llesiant athrawon ac i wella cyfraddau cadw.

5.43 Cyfeiriodd ASCL at ei arolwg aelodau yn 2021, oedd yn dangos bod 30% o ymatebwyr o Gymru’n ystyried ymddeol yn gynnar neu rôl y tu allan i addysg. Dywedodd tua hanner nad oedd modd rheoli eu llwyth gwaith.

5.44 Ar thema debyg, dyfynnodd Community Cymru o sgôr graddfa Warwick-Edinburgh Mynegai Llesiant Athrawon y Bartneriaeth Cymorth Addysg[104], a ddangosodd yn 2021 fod 72% o athrawon yng Nghymru wedi disgrifio eu hunain i fod o dan straen ac adroddodd 35% eu bod yn gweithio 51+ awr yr wythnos. Roedd Community Cymru yn gryf o’r farn bod yr endemig o “ddiwylliant atebolrwydd” ar draws y sector addysg yn gorfod newid, gan gyfeirio at waith grŵp rhanddeiliaid Llywodraeth Cymru oedd yn ceisio lleihau biwrocratiaeth.

5.45 Awgrymodd NASUWT Cymru amrywiaeth o hawliau nad oeddent yn dâl ar gyfer yr athrawon hynny sydd yn aros yn y dosbarth, fel cynyddu amser cynllunio, paratoi ac asesu (CPA), a rhoi amser i athrawon profiadol fentora athrawon newydd. Ni ddylai athrawon orfod derbyn cyfrifoldebau arwain ychwanegol a lleihau eu haddysgu er mwyn cael cyflogau uwch.

5.46 Dywedodd NASUWT Cymru fod tua chwarter y gweithlu presennol yn 50 oed neu’n hŷn, ac o ganlyniad, bod ymddeoliadau oherwydd oed yn debygol o barhau i roi pwysau ar ddigonedd y gronfa o athrawon gweithredol. Nododd hefyd fod

[103] Briff polisi CGA (2020), *Recriwtio a chadw athrawon yng Nghymru* https://www.ewc.wales/site/index.php/en/documents/research-and-statistics/briefings/2633-briff-polisi-2020-pdf-dwyieithog-policy-briefing-2020-bilingual-pdf/file.html

[104] Cymorth Addysg, *Teacher Wellbeing Index 2021* https://www.educationsupport.org.uk/resources/fororganisations/research/teacher-wellbeing-index

bron traean o’r rheiny a adawodd addysgu yn 2019 wedi gwneud hynny trwy ddefnyddio pensiynau wedi eu lleihau’n actiwaraidd. Roedd yn dyfynnu adroddiad yr UK Office of Manpower Economics ar gadw athrawon[105] oedd yn datgan bod newydd-ddyfodiaid posibl i addysgu’n cael eu dylanwadu gan y cyfleoedd cyflog yn nes ymlaen yn eu gyrfaoedd. Roedd athrawon mwy profiadol yn debygol o fod yn arbennig o sensitif i newidiadau mewn cyflog.

5.47 Rhoddodd CLILC enghreifftiau o dri awdurdod lle’r oedd problemau recriwtio. Roedd mwy o benaethiaid nag arfer wedi ymddeol yn gynnar ac roedd anhawster yn cael pobl yn eu lle. Awgrymodd fod y cohort bach presennol o arweinwyr posibl yn golygu bod awdurdodau “i gyd yn pysgota yn yr un pwll”, tra’u bod yn hyfforddi pobl eraill.

Yr achos dros ganllawiau statudol pellach yn y DCAAY(C), gyda chyfeiriad penodol at ganllawiau statudol a ddarparwyd yn flaenorol yn y DCAAY (Cymru a Lloegr) cyn 2012

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

5.48 Cydnabu Llywodraeth Cymru fod angen diweddaru agweddau penodol o’r DCAAY(C) presennol i adlewyrchu deddfwriaeth newydd fel Deddf ADYTA (Cymru).

Safbwyntiau ymgyngoreion

5.49 Roedd ASCL Cymru yn gefnogol yn gyffredinol o newidiadau i DCAAY(C), ond yn gwerthfawrogi’r hyblygrwydd yr oedd y fersiwn presennol yn ei gynnig, ac ni fyddent yn dymuno i unrhyw hyblygrwydd gael ei ddisodli gan ganllawiau statudol. Roedd yn credu bod llawer o’r cynnwys ar gyfer DCAAY 2012 bellach yn amherthnasol neu’n hen a bod angen i’r holl ymgyngoreion fod yn gysylltiedig â’r adolygiad o’r DCAAY(C) trwy ddull y Fforwm Partneriaeth Cyflogau (FfPC).

5.50 Ystyriodd NAHT Cymru fod adran 3 o’r DCAAY(C) yn rhoi gormod o ryddid ar gyfer dehongliad lleol a bod angen i’r ddogfen fod yn fwy penodol, er mwyn osgoi camddehongli. Nododd fod ar lywodraethwyr angen “hyfforddiant sylweddol yn benodol ar gyflogau, sut i bennu cyflog arweinyddiaeth, ymdrin â cheisiadau am fwy o gyflog, ac ati. Byddai hyn yn sicrhau bod llywodraethwyr yn parhau’n ddiduedd ac yn gwarchod rhag yr ALl yn dweud wrthynt beth i’w wneud, am fod hynny’n mynd yn erbyn naws cyrff llywodraethu annibynnol.” Dywedodd y dylai’r dasg o ailysgrifennu’r DCAAY(C) gynnwys yr holl randdeiliaid, yn cynnwys awdurdodau lleol a chyrff llywodraethu.

5.51 Cefnogodd NEU Cymru yr angen am ganllawiau pellach yn y DCAAY(C) ynghylch ymdrin â phrosesau sydd yn deillio o Ddeddf ADYTA (Cymru). Roedd

[105] OME (2021), *Understanding Teacher Retention* https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/958634/Understanding_Teacher_Retention_Report_by_RAND-February_2021.pdf

hefyd yn dymuno cael mwy o eglurder ynghylch darpariaethau oriau gwaith a’r llwyth gwaith yn sgil tasgau digyswllt fel gweinyddu, llenwi dros athrawon a goruchwylio arholiadau. Codwyd pwysigrwydd hyfforddiant ar gyfer cyrff llywodraethu ar gyfer gweithredu DCAAY(C) gan NEU Cymru hefyd.

5.52 Cytunodd NASUWT Cymru fod angen diweddaru’r DCAAY(C) presennol a rhoi mwy o arweiniad, yn arbennig yn ymwneud â darpariaethau oriau gwaith, llwyth gwaith a dyfarnu lwfansau fel taliadau CAD. Rhoddodd NASUWT Cymru awgrymiadau o ddiwygiadau ar ffurf atodiad ar wahân i’w tystiolaeth. Roedd yn cynnig bod y testun perthnasol yn Rhan 4 o DCAAY 2012 yn cael ei adfer a’i uno gyda Rhan 3 o’r DCAAY(C). Roedd Rhan 4 o DCAAY 2012 yn cynnwys materion fel tasgau gweinyddol a chlercol, amser CPA, goruchwyliaeth llenwi a'i reolaeth, diffiniad o absenoldeb staff a rheolaeth absenoldeb staff, amser arwain a rheoli a chalendrau ysgol a chynigiodd fod y FfPC yn ddull priodol o gynnal y dasg o adolygu.

5.53 Roedd Community Cymru ac UCAC yn gefnogol o’r newidiadau arfaethedig i’r DCAAY(C), ac yn credu y dylai Llywodraeth Cymru arwain hyn, gyda chyfranogiad llawn yr holl rhanddeiliaid wrth gytuno ar y ddogfen derfynol.

5.54 Cydnabu CLlLC yr angen am DCAAY(C) symlach, cliriach a chododd buddion polisi cyflog cenedlaethol unigol fel dull o sicrhau mwy o gydymffurfio â bwriad y ddogfen. Cynigiodd ddefnyddio grŵp addysg HRD CLILC i ddatblygu’r polisi a’r Fforwm Partneriaeth Gymdeithasol Ysgolion fel y dull adolygu, gyda chyfranogiad llawn yr holl randdeiliaid.

5.55 Cytunodd yr awdurdodau esgobaethol gyda’r angen am DCAAY(C) symlach, wedi ei ddiweddaru, oedd yn fwy eglur. Dywedasant eu bod angen bod yn gysylltiedig ag ailysgrifennu’r DCAAY(C), oherwydd eu sefyllfa wahanol yn gyfreithiol ac o ran contractau fel cyflogwyr, o’u cymharu ag awdurdodau lleol.

RHAN B YSTYRIAETHAU

5.56 Mae llythyr cylch gwaith y Gweinidog yn nodi nifer o ddiwygiadau tymor byr a/neu ganolig i gywiro pryderon penodol, gan roi ystyriaeth benodol i argymhellion pump a saith trydydd adroddiad CACAC. Ceir safbwyntiau Llywodraeth Cymru a’r ymgyngoreion ar y materion hyn isod.

CADau

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

5.57 Awgrymodd Llywodraeth Cymru gan fod rolau a chyfrifoldebau pob CAD yn gallu amrywio’n sylweddol, “gallai lwfansau CAD gael eu hasesu’n well fesul achos yn ôl disgresiwn y rheiny ar lefel ysgol.” At hynny, “Gan nad oes llawer o dystiolaeth

o effaith yr egwyddor pro-rata ar weithwyr rhan-amser, mae Llywodraeth Cymru yn ystyried y byddai o fudd i archwilio sut mae CADau yn cael eu defnyddio yn ymarferol, tra’n ystyried hefyd yr effaith o ran sicrhau cydraddoldeb darpariaeth CADau ar gyfer athrawon rhan-amser ac amser llawn cyn bod unrhyw benderfyniad yn cael ei wneud ynghylch a ddylid dileu a/neu ddiwygio’r egwyddor pro-rata.”

Safbwyntiau ymgyngoreion

5.58 Roedd yr ymgyngoreion i gyd bron yn cefnogi dileu’r egwyddor pro-rata yn y DCAAY(C), er mwyn i athrawon rhan-amser allu cael lwfansau CAD1 a CAD2. Cyfeiriasant at natur wahaniaethol ac annheg posibl y trefniadau presennol, a darparu tystiolaeth ystadegol o ran rhyw yr athrawon hynny oedd yn derbyn CADau, a’r anghysondeb rhwng y nifer o athrawon amser llawn a rhan-amser oedd yn meddu ar CADau.

5.59 Disgrifiodd NASUWT Cymru yr egwyddor pro-rata fel “rhwystr” i athrawon rhan-amser feddu ar lwfansau CAD, ac y byddai “swydd-ddisgrifiadau unrhyw CADau o’r fath yn cael eu lleihau gan yr un egwyddor – byddai’r swyddi CAD yn cael eu lleihau neu eu newid i’r fath raddau na fyddent bellach yn bodloni’r meini prawf.” Roedd yn datgan nad oedd “unrhyw dystiolaeth bod ysgolion yn mabwysiadu trefniadau rhannu swyddi”, fel trefniadau bugeiliol, oedd yn gofyn am ymrwymiad amser llawn. Roedd yn credu mai dewis yr athro unigol y dylai fod a ydynt yn dymuno derbyn dyletswyddau a chyfrifoldebau cyfan y CAD, a darparodd awgrym o eiriad am newid yn y DCAAY(C). Dywedodd UCAC fod yr atebolrwydd ar gyfer cyfrifoldebau ychwanegol CAD yn llawn amser, p’un a bod deiliad y swydd mewn swydd amser llawn neu ran-amser.

5.60 Roedd NEU Cymru’n credu mewn achosion lle’r oedd athro rhan-amser yn ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol llawn y CAD, dylai amser gwaith contract gael ei addasu er mwyn iddo adlewyrchu’r amser ychwanegol sydd yn cael ei dreulio’n gwneud y cyfrifoldebau ychwanegol hynny, a bod y taliad ychwanegol llawn yn cael ei ddyfarnu heb unrhyw addasiad pro-rata. Dywedodd y dylid sefydlu trefniadau rhannu swydd ffurfiol lle mae dau athro rhan-amser yn rhannu dyletswyddau swydd gyda chyfrifoldeb ychwanegol.

5.61 Gofynnodd NAHT Cymru i’r lwfansau CAD llawn gael eu gwneud yn berthnasol i aelodau rhan-amser o staff, ac y dylai ysgolion ddefnyddio eu disgresiwn eu hunain wrth wneud dyfarniadau, gan ddisgrifio’r trefniadau presennol fel rhai “o’r oes o’r blaen”. Roedd UCAC yn bryderus y gallai’r cyfle i roi disgresiwn i ysgolion arwain at anghysondebau yng nghyflogau ac amodau athrawon ledled Cymru. Ychwanegodd “Rydym yn gweld nifer o athrawon yn gwneud cais am lai o oriau ac oriau hyblyg ar ôl cyfnod mamolaeth. Rydym o’r farn bod taliadau CAD pro-rata yn eu gwneud yn llai parod i wneud cais am gyfrifoldeb am eu bod yn ymwybodol ac yn ofalus o’r llwyth gwaith fydd yn tanseilio eu penderfyniad i weithio’n rhan-amser.” Cred Community Cymru y dylai “canran y dyfarniad ar gyfer CAD gael ei bennu ar y cwestiwn a yw’r athro, rhan-amser neu amser llawn, yn cyflawni cylch gwaith llawn y cyfrifoldebau a ddyfarnwyd ac y dylai’r amod 40.1 [yn DCAAY(C)] adlewyrchu hynny.”

5.62 Dywedodd ASCL Cymru y dylai'r hyblygrwydd oedd yn cael ei gynnig gan y trefniadau presennol barhau, ac roedd yn bryderus pe byddai staff rhan-amser yn cael lwfans CAD amser llawn y byddai disgwyliad iddynt wneud y gwaith hwnnw ar ddiwrnodau pan nad oeddent ar gontract. Credir y gallai hyblygrwydd pellach gael ei ymgorffori i'r DCAAY(C), trwy ganiatáu rhannu swydd ar gyfer CAD, am y gallai'r trefniadau presennol fod yn rhwystr i staff rhan-amser allu gwneud cais i rannu swydd ar CAD1 neu CAD2.

Cydlynwyr ADY

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

5.63 Nododd Llywodraeth Cymru, mewn sawl achos, y byddai rôl newydd Cydlynwyr ADY yn swydd nad yw wedi ei lleoli mewn dosbarth, ac y byddai rolau Cydlynwyr AAA blaenorol yn cael eu dynodi i Gydlynwyr ADY. Roedd hefyd yn datgan "yr ymddengys nad oes unrhyw dystiolaeth gymhellol i awgrymu bod angen graddfa gyflog ar wahân newydd o dan y system ADY." Fodd bynnag, nododd fod rôl y CADY yn rôl newydd ac y gallai esblygu yn ystod cyfnod gweithredu'r Ddeddf.

Safbwyntiau ymgyngoreion

5.64 Nododd yr ymgyngoreion fod cydnabyddiaeth ariannol bresennol ar gyfer CADY yn amrywio ar draws lleoliadau addysgol. Cynigiodd y rhan fwyaf o ymgyngoreion fod Cydlynwyr ADY naill ai'n cael eu rhoi ar yr YCGA neu'n cael cydnabyddiaeth ariannol trwy CAD, ac yn cael amser digonol i gyflawni eu dyletswyddau.

5.65 Dywedodd UCAC, gan gyfeirio at arolwg o'u haelodau, fod y trefniadau cydnabyddiaeth ariannol yn anghyson, ac "am resymau tegwch a chydraddoldeb, bod angen fframwaith glir ar gyfer cydnabod cyfrifoldebau'r rôl statudol hanfodol hon". Credir, gan fod y CADY bellach yn rôl statudol, y dylid ei henwi yn y DCAAY(C), ac y dylid gwneud darpariaethau'n ymwneud â chyflog ac amser digyswllt, gan gydnabod bod ei feini prawf yn wahanol i'r rheiny oedd yn berthnasol i lwfans ADY. Roedd yn ffafrio roi'r CADY ar yr YCGA, ac yn eirioli ystyried dyrannu isafswm amser digyswllt ar gyfer y rôl hon.

5.66 Yn yr un modd, cyfeiriodd NASUWT Cymru at arolwg o'i aelodau, gan ddatgan, o'r athrawon a ymatebodd i'w harolwg:[106]

- bod llwyth gwaith 84% o athrawon wedi cynyddu oherwydd diwygiadau ADY
- bod gan 94% o Gydlynwyr ADY ymrwymiadau addysgu wedi eu hamserlennu
- bod 42% o Gydlynwyr ADY wedi datgan bod ganddynt fwy na 21 awr o ymrwymiad addysgu.

[106] NASUWT (Ebrill 2018,) *Special Educational Needs (SEN), Additional Learning Needs (ALN) and Additional Support Needs (ASN): Survey report* https://www.nasuwt.org.uk/static/uploaded/843fe4e0-fb73-408f-b2d69e1c48a95dfe.pdf

5.67 Dadleuodd NASUWT Cymru y dylai'r disgwyliadau yn y Cod ADY arwain at gydnabod Cydlynwyr ADY trwy ddyfarniad CAD lefel uwch, swydd ymarferydd arweiniol, neu swydd sydd yn cael cydnabyddiaeth ariannol ar y golofn gyflog, sydd yn "cydnabod ac yn adlewyrchu eu cyfrifoldebau strategol." Roedd hefyd yn awgrymu bod yn rhaid rhoi amser digonol i Gydlynwyr ADY, er mwyn iddynt gyflawni eu dyletswyddau yn iawn.

5.68 Nododd arolwg NEU Cymru o'i aelodau yng Nghymru na wnaeth 16% dderbyn unrhyw lwfans neu daliad ychwanegol am gyflawni rôl CADY. Yn gyffredinol, roedd yn eirioli y dylai'r CADY fod ar yr YCGA, ond byddai hyn yn dibynnu ar amgylchiadau ysgolion unigol.

5.69 Nododd ASCL Cymru fod Deddf ADYTA (Cymru) wedi egluro bod hon yn rôl strategol ac felly'n awgrymu y dylai ei chydnabyddiaeth ariannol fod "yn fwy perthynol i'r YCGA neu CAD1". Roedd yn credu bod angen cynnwys arweiniad a meini prawf ar gyfer y rôl hon yn y DCAAY(C). Dywedodd NAHT Cymru nad yw'r lwfans AAA presennol "mewn unrhyw ffordd yn adlewyrchiad o rôl a chyfrifoldeb rôl newydd y CADY" ac yn galw am fodel cenedlaethol i roi cydnabyddiaeth ariannol i Gydlynwyr ADY, naill ai trwy raddfa gyflog neu lwfansau penodol, er mwyn adlewyrchu atebolrwydd a chyfrifoldebau statudol y rôl.

5.70 Argymhellodd Community Cymru fod rôl y CADY yn cael ei hintegreiddio'n llawn i'r uwch dîm arweinyddiaeth fel rhan o'r raddfa statudol honno. Cydnabu'r awdurdodau esgobaethol gyfrifoldebau sylweddol y rôl, ond nododd hefyd yr hyblygrwydd oedd angen ei gymhwyso i'w gydnabyddiaeth ariannol oherwydd amgylchiadau gwahanol yr ysgolion.

5.71 Dywedodd NAHT Cymru mai dim ond 25% o Gydlynwyr ADY yn ysgolion ei aelodau oedd yn aelodau o staff nad oeddent yn y dosbarth; a bod 79% o aelodau NAHT Cymru yng Nghymru'n teimlo mai un o'r prif rwystrau i fod yn CADY oedd y prinder amser i gyflawni'r rôl ar y cyd â dyletswyddau eraill. Roedd tri chwarter o'i aelodau'n teimlo bod y dull o dalu Cydlynwyr ADY yn rhy isel. Fodd bynnag, nododd hefyd ei fod wedi datgan yn flaenorol nad oedd y rôl yn fforddiadwy i lawer o ysgolion yng Nghymru.

5.72 Awgrymodd NAHT Cymru y dylid sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i edrych ar faterion a godwyd, ac i gytuno ar ddull cyn datblygu DCAAY(C) 2023-2024.

5.73 Roedd CLlLC yn credu y dylai cydnabyddiaeth ariannol CADY fod o dan gylch gwaith y graddfeydd CAD.

Graddfeydd cyflog

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

5.74 Dywedodd Llywodraeth Cymru y dylid ystyried newidiadau arfaethedig i unrhyw raddfa gyflog yn y strwythur presennol fel rhan o adolygiad strategol ehangach holl elfennau'r strwythur cyflog, yn cynnwys YCGA, YCU, PYC ac Ymarferydd Arwain. Dywedodd hefyd y bydd angen ystyried "natur ddwyieithog y system

ysgolion yng Nghymru a'r angen i sicrhau recriwtio a chadw digon o ymarferwyr cyfrwng Cymraeg", fel rhan o'r adolygiad.

5.75 Awgrymodd ymchwil Llywodraeth Cymru nad cyflog yw prif sbardun athrawon, ac y gallai fframwaith cenedlaethol cyflog ac amodau roi rhywfaint o hyblygrwydd i gydnabod a gwobrwyo addysgu ac arweinyddiaeth effeithiol, ond y dylai hyn fod "o fewn system genedlaethol o gyflog ac amodau" er mwyn bod "yn fwy tryloyw, diduedd ac yn decach i'r holl staff ble bynnag y maent yn addysgu."

Safbwyntiau ymgyngoreion

5.76 Croesawodd yr holl ymgyngoreion adolygiad strategol ehangach o gyflog ac amodau, gydag NASUWT Cymru, UCAC, Community Cymru, yr awdurdodau esgobaethol a CLILC yn dadlau dros uno'r graddfeydd YCU a PYC.

5.77 Eiriolodd NASUWT Cymru dros fabwysiadu graddfa gyflog chwe phwynt ar gyfer athro dosbarth, gyda'r un uchafswm ac isafswm ag y nodir yn ystodau cyflog presennol PYC ac YCU. Nododd y gwahaniaeth culach rhwng cyflogau P6 ac YCU1, a gwnaeth gais i sefydlu bylchau gwerth arian parod wedi eu dosbarthu'n gyson rhwng pwyntiau cyflog ar raddfa gyflog chwe phwynt unigol.

5.78 Dywedodd UCAC y gallai cyfuno'r graddfeydd fod yn allweddol i gryfhau'r strwythur cyflog, a byddai yn rhoi "trosolwg clir a digamsyniol o'r trywydd cyflog sydd ar gael i athro ar ddechrau gyrfa ac y gallai weithredu fel offeryn i ddenu unigolion i'r proffesiwn." Tynnodd sylw at rai ysgolion yn gwrthod ceisiadau i "groesi'r trothwy" i'r YCU neu'n osgoi gwneud penderfyniadau ar y mater. Cydnabu, fodd bynnag, yr angen am gymhelliant ariannol ar gyfer y rheiny sy'n dymuno symud i swydd arwain.

5.79 Dadleuodd Community Cymru fod diffyg eglurder ynghylch sut i ddatblygu i'r YCU a bod athrawon ar yr YCU yn aml yn derbyn tasgau rheoli ychwanegol y tu hwnt i rôl yr athro, heb iawndal ychwanegol.

5.80 Ni wnaeth ASCL Cymru na NAHT Cymru gefnogi symud tuag at raddfa unigol. Dadleuodd ASCL Cymru y dylid ystyried unrhyw newidiadau i strwythur y fframwaith gyda'i gilydd, fel rhan o adolygiad strategol cyffredinol cyflog ac amodau. Roedd NAHT Cymru yn credu bod angen adolygiad cydamserol o'r PYC, YCU a'r YCA, oherwydd "mae angen i gyflog yn y proffesiwn addysgu gefnogi'r continwwm gyrfa." Roedd NAHT Cymru yn credu y byddai uno graddfeydd cyflog yn tanseilio cyflogau arweinwyr ac y byddai'n gwaethygu cyflenwad arweinyddiaeth am y byddai'n erydu gwahaniaethau, yn arbennig mewn ysgolion bach.

5.81 Byddai CLILC yn eirioli dros ddileu'r YCU gyda'r PYC yn symud i ystod o P1-P8 gyda dilyniant blynyddol awtomatig (oni bai bod yr athro yn destun galluogrwydd ffurfiol). Bydd hyn hefyd yn dileu'r llwyth gwaith sydd yn gysylltiedig â'r broses hon i athrawon, arweinwyr a staff cynghorau.

Ystyriaeth o raddfeydd cyflog y grŵp arweinyddiaeth

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

5.82 Dywedodd Llywodraeth Cymru fod angen edrych ar berthnasedd y strwythur cyflog arweinyddiaeth presennol i’r system ysgolion yng Nghymru. Bydd angen i ystyriaeth o’r fath fod yn bellgyrhaeddol, a chynnwys maint a dosbarthiad ysgolion ynghyd â chysylltiadau ag ystodau cyflog grŵp, llwyth gwaith, a chyfrifoldeb.

Safbwyntiau ymgyngoreion

5.83 Tynnodd NAHT Cymru sylw at y bwlch sy’n culhau rhwng athrawon ac arweinwyr YCU, yn arbennig os yw CADau yn cael eu cynnwys hefyd. Roedd yn credu y dylid gwneud mwy i ddiogelu cyflogau arweinyddiaeth, i ehangu’r bwlch rhwng arweinwyr ac athrawon “yng ngoleuni’r cyfrifoldeb ychwanegol sylweddol sydd ganddynt [arweinwyr]”, ac y dylai “arweiniad ar y mater hwn fod ar gael i gyrff llywodraethu pan fyddant yn gwneud penderfyniadau ar gyflogau.” Safbwynt NAHT Cymru oedd bod y mater hwn yn gwaethygu’r broblem o recriwtio a chadw arweinyddiaeth.

5.84 Dywedodd ASCL Cymru ers cychwyn y pandemig fod, “y pwysau, atebolrwydd a chyfrifoldeb ychwanegol ar benaethiaid wedi bod yn aruthrol.” Nid yw hyn, ynghyd ag erydiad cyflogau ers 2010 a dyfarniadau cyflog gwahaniaethol, yn gwneud i athrawon ac arweinwyr ddyheu am symud i rolau arweinyddiaeth. Dywedodd nad oes llawer o gymhelliant i symud i swyddi eraill gyda mwy o gyfrifoldeb “am yr hyn sydd bellach yn gydnabyddiaeth ariannol ychwanegol bach iawn.” Os yw’r cam yn un i’r YCGA, mae hyn ynghyd â rhoi’r gorau i amddiffyniadau o amser wedi ei gyfeirio a’r contract o 195 diwrnod/1,265 awr y flwyddyn.

5.85 Tynnodd ASCL Cymru sylw at y ffaith y gallai athro sydd ar CU3 gyda lwfans CAD1 ar hyn o bryd fod yn ennill mwy na phennaeth, ac nad oedd llawer o gymhelliant i dderbyn swydd arweinyddiaeth.

5.86 Cynigiodd NAHT Cymru a NASUWT Cymru fod cyrff llywodraethu’n defnyddio ystod cyflog unigol saith pwynt ar gyfer y pennaeth; ac ystod cyflog unigol pum pwynt ar gyfer dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol, yn debyg i’r rheiny sydd wedi eu cynnwys yn DCAAY 2012 ac mewn rhai polisïau cyflog. Roedd CLlLC yn teimlo y byddai hyn yn rhoi fframwaith cliriach ar gyfer cyflog penaethiaid. Fodd bynnag, roedd NAHT Cymru yn “ochelgar o’r effaith y mae hyn yn ei gael, yn arbennig mewn ysgolion bach” am ei fod yn effeithio ar wahaniaethau.

5.87 Nododd NASUWT y gallai dilyniant blynyddol awtomatig ar raddfeydd cyflog arweinyddiaeth gael “effaith chwyddiannol anfwriadol ar gyflogau penaethiaid.” Nid yw darpariaethau presennol DCAAY(C) yn rhagnodi nifer y pwyntiau graddfa sydd yn ystod pennaeth, dirprwy bennaeth neu bennaeth cynorthwyol. Ategodd NASUWT Cymru y dylid pennu cyflog arweinyddiaeth o fewn cyd-destun Ystod Ysgol Unigol ar gyfer pob swydd arweinyddiaeth.

5.88 Nododd UCAC fod y DCAAY(C) yn caniatáu rhywfaint o hyblygrwydd yng ngraddfeydd cyflog penaethiaid a galwodd am fformiwla glir o ran dyfarnu cyflogau penaethiaid yn seiliedig ar faint yr ysgol a'r disgwyliadau ar y pennaeth, yn cynnwys llwyth gwaith. Roedd yn cefnogi archwilio'r llwyth gwaith sydd yn gysylltiedig â disgwyliadau rolau arweinyddiaeth.

5.89 Roedd Community Cymru o'r farn fod graddfeydd arweinyddiaeth yn addas at y diben, ac nad oes angen eu diwygio. Awgrymodd ymchwil bellach i'r bwlch optimwm rhwng brig yr YCU a gwaelod yr YCGA i "ysgogi'r cam o athro profiadol i arweinydd a sicrhau llwybr barhaus mewn cyflenwad", ond y dylid ond gwneud unrhyw argymhellion ar addasiad o'r fath gydag "ymchwil ddyledus yn nodi sbardunau optimwm, gan ystyried yr effaith y gallai hyn ei gael ar ysgolion llai."

Ystyriaeth o raddfa gyflog benodol ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol penaethiaid sydd â chyfrifoldeb dros fwy nag un ysgol

Safbwyntiau ymgyngoreion

5.90 Wrth bennu sut i dalu arweinwyr yn y sefyllfa hon, roedd NAHT Cymru, UCAC a Community Cymru o'r farn y dylid ystyried fformiwla yn cynnwys niferoedd disgyblion, cymhlethdod a heriau sydd yn gysylltiedig â bod yn atebol am ysgolion lluosog, nifer y safleoedd ysgol a materion yn ymwneud â lefel y gwelliant sydd ei angen. Eiriolodd NAHT Cymru ymchwil bellach ar y mater.

5.91 Fodd bynnag, dywedodd ASCL Cymru mai cymharol ychydig o'r rolau hyn oedd yng Nghymru a'i ddisgrifio fel "mater ymylol". Roedd yn credu bod darpariaethau presennol DCAAY(C) yn rhoi digon o hyblygrwydd a darpariaeth i roi cydnabyddiaeth ariannol priodol i'r rolau hyn, ac nid oedd yn gweld unrhyw dystiolaeth i awgrymu y byddai graddfa gyflog ar wahân yn cael ei chreu ar gyfer y rolau hyn. Credai y gallai graddfa gyflog ar wahân fod yn fwy cyfyngol na'r hyblygrwydd presennol a geir yn y DCAAY(C).

5.92 Dywedodd UCAC nad yw "unrhyw swydd pennaeth sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol yn debyg i un arall", ac y "gall contract parhaol, contract interim tymor sefydlog neu gontract interim ad hoc fod wedi ei sefydlu." Dywedodd fod "Ffactorau daearyddol a nifer y safleoedd yn effeithio ar amodau pob pennaeth yn wahanol." Yn yr un modd, roedd "amrywiadau mewn cyfrifoldebau dros oedrannau gwahanol ac atebolrwydd i gyrff llywodraethu."

5.93 Dywedodd NAHT Cymru "nad yw'r DCAAY(C) presennol yn rhoi unrhyw arweiniad i ysgolion ynghylch sut i gyfrifo cyflog arweinwyr ysgol sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol neu swyddi arweinyddiaeth mewn ysgolion pob oed sydd newydd eu creu o'r pennaeth, i'r arweinydd ysgol, i'r pennaeth cyfnod." Mae hyn yn golygu nad oes "unrhyw lwybr clir i gyrff llywodraethu ei ddilyn, sydd wedi arwain at annhegwch enfawr ar draws Cymru."

5.94 Nododd NAHT Cymru fod ganddynt aelodau nad ydynt yn cael eu talu o fewn yr ymgodiad yn ôl disgresiwn o 25% i’r YCGA am gymryd cyfrifoldeb am ysgol arall. Yn lle hynny, cawsant “y cynnig wedi ei gyflwyno iddynt fel ‘cyfle datblygu’ neu ffordd o ‘wneud cynnydd’ gydag awdurdod lleol os byddent yn camu i’r adwy.”

5.95 Yn yr un modd, byddai 72% o aelodau NAHT Cymru yng Nghymru yn cefnogi graddfa gyflog pennaeth gweithredol. Galwodd ar CACAC i argymell model ar gyfer cyfrifo cyflog ar gyfer penaethiaid sy’n gyfrifol am fwy nag un ysgol, a phob swydd arweinyddiaeth mewn ysgolion pob oed.

5.96 Nid oedd CLlLC ym gweld angen i newid y trefniadau presennol.

Gofyniad i ystodau lwfans gael eu disodli gan raddfeydd penodol

Safbwyntiau ymgyngoreion

5.97 Ar y mater o ystodau presennol ar gyfer lwfansau CAD yn cael eu disodli gan raddfeydd penodol, roedd NAHT Cymru, UCAC a Community Cymru yn cefnogi graddfeydd penodol mewn egwyddor, er mwyn rhoi mwy o gysondeb, eglurder a thryloywder i’r trefniadau presennol.

5.98 Dywedodd NAHT Cymru mai un o heriau’r ystodau yw “nad oes digon o arweiniad clir ynghylch sut i wneud dyfarniad, a all arwain at amrywiad eang rhwng lleoliadau ac yn ei dro’n cael effaith ar recriwtio a chadw.”

5.99 Dadleuodd UCAC dros raddfa tri phwynt syml – isafswm, canol ac uchafswm. Credai fod angen ystyried y diffiniad o’r lefel cyfrifoldeb sydd yn cyd-fynd â CAD1 a CAD2 o’r newydd, ond y dylai unrhyw ddisgrifiad fod yn fyr ac yn glir.

5.100 Roedd NASUWT Cymru yn flaenorol wedi nodi “y gallai fod rhywfaint o werth i gael graddfeydd penodol ar gyfer lwfansau, yn hytrach nag ystodau gyda’r isafsymiau a’r uchafsymiau.” Credai y gallau hyn helpu i greu “fframwaith cenedlaethol cyflogau athrawon cydlynol a chefnogi dilyniant gyrfa athrawon ar draws y system ysgolion yng Nghymru.” Fodd bynnag, nododd fod angen ymchwil drylwyr i gydnabyddiaeth ariannol a dyletswyddau presennol o fewn fframwaith lwfansau CAD yng Nghymru cyn rhoi ystyriaeth i unrhyw ddiwygio yn y maes hwn.

5.101 Credai ASCL ei fod yn bwysig cadw’r hyblygrwydd yr oedd y strwythur presennol yn ei gynnig, ac na allai gefnogi unrhyw gam tuag at raddfa sefydlog genedlaethol ar gyfer CADau. Dywedodd fod y trefniadau CAD presennol yn gweithio’n effeithiol. Credai y byddai graddfa sefydlog yn cynyddu’r heriau recriwtio a adroddwyd ar gyfer ysgolion gwledig, ac ysgolion cyfrwng Cymraeg, am y byddent yn colli’r hyblygrwydd ac y byddent yn gaeth i gyfraddau CAD nad oeddent yn gallu fforddio eu cynnig. Credai ASCL Cymru y gellid gwella’r trefniadau CAD presennol er mwyn iddynt fod yn llai cyfyngol, i ganiatáu cyfuno sawl cyfrifoldeb.

Effaith unrhyw newidiadau ar raddfeydd cyflog eraill athrawon a/neu grŵp arweinyddiaeth

Safbwyntiau ymgyngoreion

5.102 Tynnodd ASCL Cymru sylw at y gwahaniaethau sy'n culhau rhwng uchafsymiau PYC ac isafsymiau'r YCU a rhwng uchafswm yr YCU ac isafswm yr YCGA, gan ddangos yr effaith y gall newidiadau a wneir yn ynysig i un ystod cyflog ei gael ar eraill.

5.103 Nid oedd UCAC yn rhagweld y byddai unrhyw effaith wirioneddol yn deillio o gyflwyno'r newidiadau i raddfeydd cyflog yr oeddent wedi eu disgrifio. Credai y byddai cael graddfa gyflog unigol i athrawon yn cael effaith gadarnhaol.

Materion ar gyfer argymhellion

Rhan A – Amserlen o fwy nag un flwyddyn

Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2022

6.1 Yn ein trydydd adroddiad, gwnaethom sylw ar natur ddigynsail y 15 mis blaenorol, oherwydd effaith COVID-19 a'i effeithiau sylweddol ar iechyd, addysg, economïau a gwariant cyhoeddus ym mhob cwr o'r byd. Nodwyd, ar y pryd, bod ansicrwydd aruthrol am gyflymder yr adferiad a'r effeithiau tymor hwy yr oedd y pandemig wedi esgor arnynt.

6.2 Mae'r 12 mis diwethaf wedi bod yn ddigynsail hefyd ers cyn cof, er bod hynny am resymau gwahanol. Mae effeithiau argyfwng COVID-19 yn dal i gael eu teimlo ar lefel unigol, ysgol, cymuned a chenedlaethol. Mae'r cynnydd cyflym mewn pwysau chwyddiannol yn y DU, yn bennaf oherwydd prisiau ynni cynyddol, yn dechrau effeithio ar safonau byw teuluoedd. Mae ymosodiad Rwsia ar Wcráin wedi dwysáu pwysau chwyddiannol byd-eang ac mae wedi arwain at ddirywiad materol yn y rhagolygon i dwf y byd a'r DU.

6.3 O ganlyniad i'r ffactorau hyn, mae'r rhagolygon i'r economi a gwariant cyhoeddus wedi mynd yn gynyddol ansicr, ac mae rhagamcanion economaidd wedi cael eu diwygio'n sylweddol wrth i 2022 fynd rhagddi. Mae CACAC yn ymwybodol bod diwygiadau pellach yn debygol yn y rhagamcanion rhwng adeg ysgrifennu'r pedwerydd adroddiad hwn ar ddechrau mis Mai ac adeg ei gyhoeddi. Rydym wedi defnyddio'r wybodaeth fwyaf diweddar sydd ar gael i ni, ond ni all hyn roi cyfrif am unrhyw ysgytwadau economaidd yn y dyfodol.

6.4 Yn ein trydydd adroddiad, fe wnaethom nodi bod y sefyllfa gyda COVID-19, i ryw raddau, wedi gwrthdroi tueddiadau hirdymor blaenorol yn y cyflenwad a'r galw am athrawon ac arweinwyr. Bu cynnydd yn y myfyrwyr oedd yn cael eu recriwtio ar gyrsiau AGA, roedd cyfraddau cadw yn sectorau ysgolion cynradd ac uwchradd wedi parhau'n sefydlog, ac roedd cyfraddau swyddi gwag wedi gostwng. Fe wnaethom sylw ei fod yn llai sicr a fyddai'r tueddiadau hyn, sydd yn gadarnhaol ar y cyfan, yn parhau pan oedd yr economi wedi cael adferiad a'r farchnad lafur yn mynd yn fwy cystadleuol.

6.5 Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad, nid oes gennym ddata UCAS na data recriwtio a swyddi gwag arall. Fodd bynnag, ein hargraff ni o dystiolaeth ymgyngoreion a thystiolaeth arall, yw bod y ffactorau cadarnhaol yn ystod cyfnod COVID-19 yn rhai dros dro i raddau helaeth, a bod y tueddiadau tymor hwy wedi ailgychwyn. Yn arbennig, rydym yn nodi bod y galw am raddedigion yn yr economi gyffredinol wedi cynyddu yn ystod 2021 a 2022 a bod cyflogau graddedigion wedi cynyddu o ganlyniad. Derbyniasom dystiolaeth hefyd fod cyfrannau uwch o athrawon ac arweinwyr profiadol yn gadael y proffesiwn o ganlyniad i'r straen a'r llwyth gwaith a grëwyd gan argyfwng COVID-19, a mynegwyd pryderon am allu ysgolion i gael pobl yn eu lle, yn arbennig yn y meysydd lle mae prinder yn barod.

6.6 Ein casgliad bras, felly, ac yn seiliedig ar y wybodaeth sydd ar gael i ni, yw nad oes lle am hunanfoddhad, ac y bydd angen monitro'r sefyllfa yn ymwneud â marchnad lafur athrawon ac arweinwyr yn ofalus dros y misoedd i ddod wrth i bwysau cynyddol o'r sefyllfa economaidd afael yn dynnach.

6.7 Mae'n anochel bod y sylw wedi canolbwyntio eleni ar chwyddiant a chostau byw. Rydym wedi nodi bod y ffigurau economaidd cychwynnol a ragamcanwyd wedi cael eu hisraddio, a bod y ffigurau chwyddiant wedi cael eu diwygio am i fyny wrth i effeithiau'r cynnydd mewn prisiau ynni a'r gwrthdaro yn Wcráin ddod i'r amlwg

6.8 Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad, roedd cyfradd chwyddiant CPI yn 7% a chwyddiant RPI yn 9%.

6.9 Yn ei Adroddiad Polisi Ariannol ym Mai 2022, rhagamcanodd y BoE gyfradd chwyddiant CPI blynyddol yn Ch4 o 10.25% yn 2022, 3.5% yn 2023, a 1.5% yn 2024.

6.10 Ar gyfer yr un cyfnod, rhagamcanodd y BoE dwf enillion wythnosol (cyfanswm cyflog) o 5.75% yn 2022, 4.75% yn 2023 a 2.75% yn 2024. Mae'r amcanestyniadau hyn yn cynnwys enillion y sector preifat a'r sector cyhoeddus.

6.11 Roedd undebau'r athrawon a'r arweinwyr yn unfrydol y dylai fod dyfarniad cyflog anwahaniaethol. Mae CACAC yn nodi, ar gyfer cylch cyflog 2019-2020, bod y Gweinidog wedi derbyn ein hargymhellion i gynyddu'r cyflog cychwynnol 5%, ac yna dileu'r pwynt cyntaf yn y PYC, gafodd yr effaith o gynyddu cyflogau cychwynnol athrawon yng Nghymru. O ganlyniad i'r penderfyniad hwnnw, a dyfarniadau cyflog dilynol, mae cyflog cychwynnol athrawon yng Nghymru wedi cynyddu 15.9% o £23,720 i £27,491 ers 2019, ac mae bellach yn uwch na chyflog cychwynnol Lloegr o £25,714.

6.12 Yng ngoleuni'r dystiolaeth yr ydym wedi ei derbyn, cyd-destun yr amgylchiadau anghyffredin y mae'r proffesiwn wedi bod yn gweithio ynddo, a'r pwysau economaidd presennol, mae CACAC yn ystyried, eleni, bod dyfarniad anwahaniaethol yn briodol, ac nid yw'n credu bod achos dros gynyddu un ystod cyflog yn fwy nag un arall.

6.13 Rydym yn cydnabod, fel y gwnaethom yn ein trydydd adroddiad, bod cyflog canolrifol athrawon ac arweinwyr yn unol yn fras â phroffesiynau tebyg eraill yng Nghymru, ac rydym wedi ceisio cynnal sefyllfa gystadleuol cyflogau athrawon ac arweinwyr ar gyfer yr holl ystodau cyflog. Rydym yn arbennig o ystyriol o athrawon ar ganol eu gyrfa, sy'n dymuno parhau yn y dosbarth. Mae bron 73% o athrawon dosbarth yn cael eu talu ar yr YCU, gyda'r rhan fwyaf o'r rhain (57%) yn cael eu talu ar uchafswm yr ystod (CU3) ac felly mae eu cyflogau wedi gwastadu oni bai eu bod yn derbyn cyfrifoldebau arwain.

6.14 Nodwn fod hwn yn gyfnod o chwyddiant uchel a chythrwfl economaidd. Wrth gyrraedd ein hargymhellion, rydym wedi ystyried yr holl ystyriaethau yn ein cylch gwaith, yn cynnwys y sefyllfa bresennol ac a ragamcanir ar chwyddiant, data recriwtio a chadw, ac amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, yn cynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus. Rydym hefyd

wedi ystyried effaith y dyfarniad cyflog ar ystodau cyflog llawn athrawon ac arweinwyr.

ARGYMHELLIAD 1

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru gynyddu pob pwynt graddfa statudol ar bob graddfa gyflog, a phob lwfans, 5% ar gyfer 2022-2023.

6.15 Yn ei lythyr i CACAC i gyd-fynd â thystiolaeth Llywodraeth Cymru, gofynnodd Gweinidog y Gymraeg ac Addysg i CACAC "ystyried amserlen o fwy nag un flwyddyn… i'w gwneud yn bosibl cynnal adolygiad strategol llawn." Unwaith eto, rydym wedi archwilio'r holl factorau sydd wedi eu cynnwys yn ein cylch gwaith.

6.16 Gwnaeth y rhan fwyaf o'r ymgyngoreion gais am ddull adolygu ar gyfer y dyfarniad cyflog ar gyfer yr ail flwyddyn os bydd newidiadau sylweddol pellach yn yr economi, y farchnad lafur, a chwyddiant o'u cymharu â'r rhagamcanion presennol. Mae CACAC yn cytuno y byddai hyn yn rhagofal synhwyrol.

ARGYMHELLIAD 2

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru gynyddu'r holl bwyntiau graddfa statudol ar bob graddfa gyflog, a phob lwfans, 3.5% ar gyfer 2023-2024. Dylai barhau i adolygu'r ffigur hwn ac ailedrych arno os oes newid sylweddol yn yr amodau economaidd o'u cymharu â'r rhagamcanion presennol.

6.17 Tynnodd dystiolaeth Llywodraeth Cymru sylw at y cynnig yn Lloegr i gynyddu isafswm y PYC i £30,000 y tu allan i ardaloedd cyflog Llundain erbyn 2023-2024. Byddai gweithredu argymhellion un a dau uchod yn arwain at wneud isafswm y PYC yng Nghymru (P2) yn £29,877. Er nad yw'n eirioli dros gynnydd gwahaniaethol ar gyfer 2022-2023, cred CACAC, ar gyfer 2023-2024, fod achos dros gyd-fynd â'r isafswm a gynigir yn Lloegr, er mwyn dirymu unrhyw gymhellion trawsffiniol ar gyfer ANG.

ARGYMHELLIAD 3

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru gynyddu isafswm pwynt cyflog y PYC (P2) i £30,000 ar gyfer 2023-2024.

6.18 Amcangyfrifir mai cost yr argymhellion hyn fydd £74,609,473 ar gyfer 2022-2023 a £54,939,996 ar gyfer 2023-2024.

Yr achos dros ganllawiau statudol pellach yn y DCAAY(C), gyda chyfeiriad penodol at ganllawiau statudol a ddarparwyd yn flaenorol yn y DCAAY (Cymru a Lloegr) cyn 2012

6.19 DCAAY 2018 oedd y canllawiau olaf i fod yn berthnasol i Gymru a Lloegr. Ers hynny, mae datganoli cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr i Gymru wedi caniatáu i Lywodraeth Cymru ddatblygu ei DCAAY(C) ei hun.

6.20 Cydnabu Llywodraeth Cymru fod angen diweddaru agweddau penodol ar y DCAAY(C) presennol i adlewyrchu deddfwriaeth newydd fel Deddf ADYTA (Cymru), yn ogystal â rhoi eglurhad pellach, fel diffiniad o benaethiaid gweithredol.

6.21 Mae'r holl ymgyngoreion eraill yn gefnogol yn gyffredinol o'r angen i DCAAY(C) gael ei ddiweddaru, er mwyn iddi gyd-fynd â deddfwriaeth bresennol a pholisïau addysg Llywodraeth Cymru.

6.22 Mynegodd rhai ymgyngoreion bryderon ynghylch Llywodraeth Cymru'n gweithredu'r argymhellion a wnaed yn ein trydydd adroddiad a'r diwygiadau dilynol i DCAAY(C), yn arbennig yn ymwneud â hygludedd cyflogau, dilyniant ar yr YCU, a chyflog yn gysylltiedig â pherfformiad. Er bod adrannau sylweddol o'r ddogfen wedi cael eu diwygio, mae cymalau cysylltiedig yn y ddogfen sydd heb gael eu trin, a allai arwain at gamddehongli.

6.23 Mynegodd ymgyngoreion bryderon ynghylch cymhlethdod presennol DCAAY(C), allai, mewn rhai achosion, arwain at anghysondeb yn ei weithredu. Mae enghreifftiau o'r fath yn cynnwys pennu dyfarniadau lwfans, lefelau cyflog penaethiaid ysgolion pob oed, penaethiaid dro dro a phenaethiaid gweithredol.

6.24 Cyfeiriodd rhai ymgyngoreion hefyd at yr angen i gael hyfforddiant priodol ar gyfer cyrff perthnasol er mwyn sicrhau bod ganddynt yr hyder a'r sgiliau i gymhwyso'r ddogfen yn gywir ac yn gyson.

6.25 Gwnaed newidiadau sylweddol i DCAAY yn 2013. Oherwydd hyn, gofynnodd llawer o ymgyngoreion i elfennau o DCAAY 2012 gael eu cynnwys a'u diweddaru mewn fersiynau o DCAAY(C) yn y dyfodol, er mwyn rhoi llawer mwy o eglurder ynghylch materion fel darpariaethau oriau gwaith a llwyth gwaith yn deillio o dasgau digyswllt fel tasgau gweinyddol a chlercol, amser CPA, goruchwyliaeth cyflenwi a'i rheolaeth, goruchwyliaeth arholiadau, diffiniad o absenoldeb staff a rheolaeth absenoldeb staff, amser arweinyddiaeth a rheolaeth a darpariaeth calendrau ysgol.

6.26 Ystyriodd yr ymgyngoreion mai'r dull mwyaf priodol ar gyfer diweddaru, egluro ac ychwanegu arweiniad pellach fyddai trwy Lywodraeth Cymru'n gweithio mewn partneriaeth â rhanddeiliaid, i gyrraedd cytundeb ar ffurf a geiriad dogfennau DCAAY(C) yn y dyfodol. Cynigiodd rhai ymgyngoreion y dylai'r rhanddeiliaid gynnwys aelodau presennol o'r FfPC, ynghyd â chynrychiolaeth gan gyrff perthnasol.

6.27 Rydym wedi dod i ddau gasgliad mewn perthynas â chanllawiau statudol pellach yn y DCAAY(C).

6.28 Y cyntaf yw bod angen diweddaru ac egluro’r DCAAY(C) presennol, fel ei fod yn adlewyrchu argymhellion blaenorol a wnaed gan CACAC yn gywir ac yn gyson.

6.29 Mae CACAC yn ymwybodol y bydd angen i lawer o’r eitemau a godwyd gan yr ymgyngoreion yn ymwneud â DCAAY 2012 gael eu hystyried fel rhan o’r adolygiad strategol. Felly, ein hail gasgliad yw y dylid gohirio unrhyw waith pellach ar y ddogfen, yn cynnwys y potensial i ystyried materion o DCAAY 2012, tan ar ôl yr adolygiad strategol a phenderfyniad y Gweinidog ar ei argymhellion.

ARGYMHELLIAD 4

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru, mewn partneriaeth â’r FfPC, ddiweddaru ac egluro’r geiriad yn y DCAAY(C) i ymgorffori’r newidiadau a wnaed ers datganoli cyflog ac amodau – yn benodol hygludedd cyflogau, dilyniant ar yr YCU a chyflog yn gysylltiedig â pherfformiad – i adlewyrchu’r argymhellion a wnaed yn flaenorol gan CACAC yn gywir ac yn gyson. Dylid cwblhau’r dasg hon erbyn mis Medi 2022.

Rhan B – Diwygiadau tymor byr a/neu dymor canolig i unioni eitemau penodol sydd yn peri pryder

Yr egwyddor pro-rata ar gyfer athrawon rhan-amser sydd â CAD1 a CAD2

6.30 Yn ein trydydd adroddiad, argymhellodd CACAC y dylai Llywodraeth Cymru ymgynghori ar newid y ddarpariaeth yn y DCAAY(C) i ganiatáu athrawon rhan-amser i dderbyn taliadau CAD1 a CAD2 amser llawn, gan gynnwys y gallu i ysgolion ddefnyddio eu disgresiwn eu hunain wrth wneud dyfarniadau o’r fath. Gofynnodd y pedwerydd llythyr cylch gwaith i CACAC gynnal adolygiad o’r cynnig i ddileu’r egwyddor pro-rata o daliadau CAD i athrawon rhan-amser.

6.31 Wrth ystyried y mater hwn, canfuwyd bod nifer yr athrawon sydd yn derbyn CAD1 a CAD2 wedi ei bwysoli’n drwm tuag at athrawon amser llawn. Canfuasom hefyd fod cyfran uwch o CAD1 a CAD2 yn cael eu dyfarnu i athrawon gwrywaidd, yn arbennig ar gyfer y taliadau CAD1 uwch, o’i chymharu â phoblogaeth gyffredinol athrawon.

6.32 Yn ogystal, o fewn dwy lefel y dyfarniad, roedd cyfran uwch o ddynion yn derbyn y dyfarniadau gwerth uwch na menywod, tra bod symiau cyfartalog CADau ar gyfer athrawon gwrywaidd dros £900 yn fwy nag ar gyfer athrawon benywaidd.

6.33 Derbyniasom dystiolaeth gan ymgyngoreion fod y trefniadau pro-rata presennol, yn ogystal â'r gwahaniaeth ym mynychder y dyfarniadau, yn gweithredu fel rhwystr i athrawon rhan-amser wneud cais am ddyfarniadau CAD. Nid oedd llawer o dystiolaeth bod trefniadau rhannu swydd yn cael eu defnyddio gan ysgolion. Gan fod dyfarnu CADau ar gyfer cyfrifoldebau ychwanegol fel arfer yn cynrychioli cyfnod allweddol yng ngyrfa athrawon sydd yn symud i mewn i rolau arweinyddiaeth, rydym yn poeni am y rhwystrau presennol i gynnydd staff rhan-amser, a 'de-facto' felly i yrfaoedd athrawon benywaidd. Rydym yn nodi nad yw menywod yn cael eu cynrychioli'n ddigonol ar hyn o bryd mewn rolau arweinyddiaeth o'u cymharu â swyddi addysgu yn y dosbarth.

6.34 Rydym yn dod i'r casgliad, felly, fod y trefniadau pro-rata presennol o bosibl yn gwahaniaethu yn erbyn athrawon rhan-amser, ac rydym yn poeni am effaith yr egwyddor pro-rata ar recriwtio menywod yn arbennig i rolau arwain.

ARGYMHELLIAD 5

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru ddileu'r egwyddor pro-rata y cyfeirir ato yn sylweddol yn adran 40.1 o CDAAY(C) 2022-2023, yn ymwneud ag athrawon rhan-amser sydd yn derbyn CAD1 a CAD2, ac y dylai'r FfPC gytuno, a'i ddisodli gyda geiriad priodol i ddatgan y dylai penderfyniad ar gyfrifoldebau ychwanegol a lefel gymesur dyfarniad gael ei gytuno ar y cyd gan yr athro a'r cyflogwr.

Cydlynwyr ADY

6.35 Yn ein trydydd adroddiad, argymhellodd CACAC i Lywodraeth Cymru y dylai gwaith gael ei wneud, ochr yn ochr â gweithredu Deddf ADYTA (Cymru), i bennu sut dylid cydnabod Cydlynwyr ADY yn ariannol.

6.36 Mae'n amlwg o'r dystiolaeth a gyflwynwyd gan yr holl ymgyngoreion bod yr anghysondeb o ran cydnabyddiaeth ariannol a adroddwyd yn ein trydydd adroddiad yn dal i fodoli. Nid oes unrhyw ddata cyflog ar gael ar hyn o bryd ar Gydlynwyr ADY. Fodd bynnag, nododd tystiolaeth a gyflwynwyd fod cydnabyddiaeth ariannol am y rôl yn amrywio mewn ysgolion ledled Cymru: mewn rhai achosion dyfernir lwfans AAA; mewn eraill CAD o werthoedd gwahanol; ac mewn eraill rhoddir y CADY ar yr YCGA.

6.37 Fel y trafodwyd yn ein trydydd adroddiad, ceir meini prawf yn ymwneud yn benodol ag addysgu disgyblion ag ADY, ar gyfer dyfarnu lwfans ADY i athrawon dosbarth, ac mae'r lwfans hyn yn amhriodol ar gyfer rôl CADY.

6.38 Dyma flwyddyn gyntaf gweithredu Deddf ADYTA (Cymru), ac mae ysgolion ac awdurdodau lleol mewn cyfnod cynnar o addasu rôl CADY yn unol â'r cyfrifoldebau statudol newydd, a sefydlwyd yn Neddf ADYTA (Cymru) a'r Cod ADY.

6.39 O ganlyniad, mae'n anodd meintioli'n gywir y cynnydd yn llwyth gwaith CADY ym mlwyddyn gyntaf y gweithredu. Fodd bynnag, fel y nododd ymgyngoreion, mae hon yn rôl statudol newydd sy'n gweithredu ar lefel ysgol gyfan gyda disgwyliadau strategol wedi eu diffinio. Adroddodd pob ymgynghorai bron fod dyraniadau amser digyswllt i wneud y rôl yn amrywio'n sylweddol, gyda llawer yn nodi bod y dyraniadau'n annigonol.

6.40 Gofynnodd llythyr cylch gwaith y Gweinidog i CACAC ystyried diwygiadau tymor byr a/neu ganolig i gywiro pryderon penodol, yn cynnwys y ffordd y dylid cydnabod Cydlynwyr ADY yn ariannol.

6.41 Nid ydym yn credu bod diwygiad tymor byr yn ymarferol nac yn ddymunol, oherwydd cyfnodau cychwynnol y gweithredu a'r dysgu y mae angen eu cydgrynhoi a'u dadansoddi yn ei sgil. Mae gan Ddeddf ADYTA (Cymru) oblygiadau pellgyrhaeddol ar draws cyflog ac amodau athrawon ysgol, yn cynnwys pennu grŵp pennaeth ysgol yn unol â chyfanswm ei hunedau priodol.

6.42 Ar hyn o bryd nid oes gennym ddigon o dystiolaeth i bennu sut dylid cydnabod rôl y CADY yn ariannol i adlewyrchu ei chyfrifoldebau statudol a'i llwyth gwaith strategol. Mae angen ymchwilio ymhellach i'r mater hwn er mwyn deall pa agweddau ar y broses neu'r arweiniad presennol y gellid eu gwella i adlewyrchu rôl newydd a chydnabyddiaeth ariannol CADY, a pha newidiadau allai fod yn ofynnol i'r gofynion statudol presennol ar ad-daliad i Gydlynwyr ADY, yn benodol yn y DCAAY(C).

ARGYMHELLIAD 6

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru, yng ngoleuni natur statudol rôl newydd CADY, sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i adolygu'r dyraniad digyswllt a'r gydnabyddiaeth ariannol. Dylai'r grŵp adrodd ei ganfyddiadau erbyn mis Rhagfyr 2023.

Graddfeydd cyflog

6.43 Dywedodd Llywodraeth Cymru y dylai newidiadau arfaethedig i unrhyw raddfa gyflog gael eu hystyried fel rhan o adolygiad strategol ehangach pob elfen o’r strwythur cyflog. Dylai’r adolygiad hwn ystyried natur ddwyieithog y system ysgolion yng Nghymru. Dylai fframwaith cenedlaethol cyflog ac amodau roi rhywfaint o hyblygrwydd i gydnabod a gwobrwyo addysgu ac arweinyddiaeth effeithiol.

Yr achos dros brif raddfa gyflog a graddfa gyflog uwch ar wahân i athrawon

6.44 Cefnogodd yr holl ymgyngoreion adolygiad strategol ehangach o gyflog ac amodau, gyda phedwar yn cefnogi uno graddfeydd cyflog YCU a PYC. Dadleuodd dau undeb athrawon y dylid ystyried unrhyw gam tuag at raddfa unigol fel rhan o’r adolygiad cynhwysfawr/strategol o gyflog ac amodau, ac na ddylid adolygu unrhyw raddfa yn ynysig.

6.45 Mae CACAC yn cefnogi’r safbwynt y dylid cynnwys uniad posibl graddfeydd cyflog YCU a PYC fel rhan o’r adolygiad strategol ehangach ac felly nid yw’n gwneud unrhyw argymhelliad ar gyfer 2022-2023.

Ystyriaeth o raddfeydd cyflog grŵp arweinyddiaeth

6.46 Safbwynt Llywodraeth Cymru yw bod angen archwilio perthnasedd y strwythur cyflog presennol. Bydd angen i ystyriaeth o’r fath fod yn bellgyrhaeddol a chynnwys maint a dosbarthiad ystodau cyflog ysgolion a grwpiau, llwyth gwaith a chyfrifoldeb.

6.47 Tynnodd ymgyngoreion sylw at amrywiaeth o faterion sy’n effeithio ar arweinyddiaeth. Roedd y rhain yn cynnwys gwahaniaethau sy’n culhau rhwng graddfeydd cyflog athrawon ac arweinwyr, y cynnydd yn llwyth gwaith a chyfrifoldebau arweinwyr yn arbennig yn ystod y pandemig, ystodau cyflog perthnasol ar gyfer dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol, rôl cyrff llywodraethu yn pennu cyflogau, ac a ddylid defnyddio fformiwla ar gyfer dyfarnu cyflogau penaethiaid neu beidio. Yng ngoleuni’r ymateb a chymhlethdod y mater, daw CACAC i’r casgliad y dylid ystyried graddfeydd cyflog grwpiau arweinyddiaeth fel rhan o’r adolygiad strategol, ac felly nid yw’n gwneud unrhyw argymhelliad ar gyfer 2022-2023.

Ystyriaeth o raddfa gyflog benodol ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol penaethiaid sy’n gyfrifol am fwy nag un ysgol

6.48 Cred sawl ymgynghorai y dylid ystyried fformiwla yn seiliedig ar amrywiaeth o ffactorau i bennu cyflog penaethiaid sy’n gyfrifol am fwy nag un ysgol. Nododd yr ymgyngoreion nad yw dogfen bresennol DCAAY(C) yn rhoi unrhyw arweiniad i ysgolion ynghylch sut i gyfrifo cyflog arweinwyr ysgol gyda mwy nag un ysgol a dywedodd ymgynghorai fod y DCAAY(C) yn rhoi digon o hyblygrwydd i roi

cydnabyddiaeth ariannol priodol i'r rolau hyn. Dywedodd un ymgynghorai y byddai bron tri chwarter yr aelodau a arolygwyd yn cefnogi graddfa gyflog ar wahân ar gyfer penaethiaid sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol.

6.49 Yng ngoleuni'r angen am waith pellach i fynd i'r afael â'r mater yn ymwneud ag a ddylai fod graddfa gyflog ar wahân ar gyfer rhoi cydnabyddiaeth ariannol i benaethiaid sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol a materion eraill a godwyd gan ymgyngoreion, daw CACAC i'r casgliad y dylai ystyriaeth bellach fod yn rhan o'r adolygiad strategol o gyflog ac amodau, ac felly nid yw'n gwneud unrhyw argymhelliad ar gyfer 2022-2023.

Ystodau lwfans i gael eu disodli gan raddfeydd penodol

6.50 Ar fater ystodau presennol ar gyfer CAD a lwfansau eraill yn cael eu disodli gan raddfeydd penodol, cefnogodd tri o'r ymgyngoreion raddfeydd penodol mewn egwyddor ar gyfer CADau; ystyriodd un ymgynghorai y gallai fod gwerth yn y cynnig ond bod angen mwy o ymchwil ac y dylai fod yn rhan o gylch gwaith yn y dyfodol, roedd un ymgynghorai eisiau diffiniadau CAD1 a CAD2 gael eu hystyried o'r newydd, ac nid oedd un ymgynghorai yn cefnogi unrhyw gam tuag at raddfa sefydlog genedlaethol ar gyfer CADau am ei fod o'r farn bod y trefniadau presennol yn gweithio'n effeithiol. Ni chafwyd unrhyw sylwadau ar ystodau lwfans eraill.

6.51 Ein safbwynt ni yw, er y gallai fod gwerth mewn cynnig i ystodau lwfans gael eu disodli gan raddfeydd penodol, mae angen ymchwil a meddwl yn ofalus am y goblygiadau. Mae angen ystyried defnyddio a chymhwyso lwfansau hefyd fel rhan o'r adolygiad cynhwysfawr o delerau ac amodau. Rydym yn dod i'r casgliad y dylai ystyriaeth bellach fod yn rhan o'r adolygiad strategol o gyflog ac amodau ac felly nid ydym yn gwneud unrhyw argymhelliad ar gyfer 2022-2023.

Effaith unrhyw newidiadau arfaethedig ar raddfeydd cyflog eraill athrawon a/neu grwpiau arweinyddiaeth

6.52 Bydd CACAC yn ystyried effaith unrhyw newidiadau i raddfeydd arweinyddiaeth ac athrawon yn ei adolygiad strategol o gyflog ac amodau.

Argymhellion o'n hadroddiad diwethaf

6.53 Yn ein trydydd adroddiad, gwnaethom dri argymhelliad cyffredinol:

Argymhelliad 10

Argymhellwn 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'r DCAAY (C) a pholisïau cyflog ysgolion, er mwyn sicrhau bod ysgolion ac awdurdodau lleol yn cyflawni eu dyletswyddau statudol mewn perthynas â chydraddoldeb.

Argymhelliad 11

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru adolygu'r arweiniad sydd ar gael i lywodraethwyr ysgol am gyflog ac amodau a chyhoeddi llawlyfr llywodraethiant sy'n cael ei ddiweddaru'n rheolaidd.

Argymhelliad 12

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru hwyluso trefniadau ar gyfer gwaith yn y dyfodol ar bolisi cyflog enghreifftiol ar lefel genedlaethol, gan ddileu'r angen felly i'r gwaith hwn gael ei ailadrodd ar draws consortia ac awdurdodau lleol.

6.54 Fel rhan o adolygiad eleni, gofynasom i Lywodraeth Cymru am weithrediad y tri argymhelliad, a chanfuasom fod y cynnydd wedi bod yn gymysg. Rydym yn cydnabod effaith y pandemig ar waith a gynlluniwyd dros y flwyddyn ddiwethaf, ond yn parhau o'r farn ei fod yn bwysig iawn bod yr argymhellion hyn yn cael eu gweithredu'n llawn.

6.55 Rydym yn cydnabod bod y gwaith o fonitro Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn cael ei wneud gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, ond yn annog Llywodraeth Cymru i weithredu'r argymhelliad hwn fel y mae'n ysgrifenedig.

6.56 O ran arweiniad i lywodraethwyr ysgol, rydym yn parhau o'r farn bod hon yn elfen bwysig o'r trefniadau cyflog ac amodau yng Nghymru. Fodd bynnag, credwn y byddai cyhoeddi llawlyfr llywodraethiant yn well ar ôl i'r Gweinidog bennu unrhyw argymhellion a wneir yn yr adolygiad strategol o gyflog ac amodau.

6.57 Yn olaf, dywedwyd wrthym bod CLlLC yn hwyluso trefniadau am bolisi cyflog cenedlaethol, ac o'r farn y dylid hwyluso'r gwaith hwn.

ARGYMHELLIAD 7

Cyfeiriwn at y tri argymhelliad a wnaed yn ein trydydd adroddiad, h.y. monitro ac adrodd ar ddeddfwriaeth cydraddoldeb ar lefel ysgol ac awdurdod lleol; arweiniad i lywodraethwyr ysgol ar gyflog ac amodau; a threfniadau ar gyfer gwaith yn y dyfodol ar bolisi cyflog enghreifftiol ar lefel genedlaethol, ac yn argymell eu bod yn cael eu gweithredu fel yr ysgrifennwyd yn wreiddiol.

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

Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Ein cyf: MA-JMEWL/3226/21

Mrs Sharron Lusher
Cadeirydd
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru

20 Rhagfyr 2021

CYFLOG AC AMODAU ATHRAWON YSGOL

CYLCH GWAITH BLWYDDYN 4: MATERION I'W TRAFOD

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, yn darparu eich trydydd adroddiad ar Gyflog ac Amodau Athrawon yng Nghymru.

Rhoddodd y trydydd adroddiad a'i argymhellion wybodaeth amhrisiadwy inni, a thrwy eich argymhellion, yn benodol y cynnig i gynnal adolygiad cynhwysfawr, rwy'n edrych ymlaen at wella ymhellach y ffordd y rheolir cyflog ac amodau athrawon yma yng Nghymru.

Ysgrifennaf atoch yn awr i nodi'r materion ar gyfer argymhellion mewn perthynas â chylch gwaith Blwyddyn 4.

Drwy gydol y 18 mis diwethaf yn arbennig, rydym wedi gweld y proffesiwn addysgu yn arddangos proffesiynoldeb, hyblygrwydd a gwydnwch eithriadol wrth i ysgolion yng Nghymru addasu i ffyrdd newydd o weithio yn ystod y pandemig, sy'n dystiolaeth i'r gweithlu addysgu rhagorol sydd gennym yma yng Nghymru.

Mae'n bwysig bod y camau nesaf a gymerwn yn creu cyfleoedd pellach inni ddatblygu system genedlaethol unigryw yng Nghymru. Bydd hyn nid yn unig yn gwella ymhellach ein system bresennol, ond bydd hefyd yn ein helpu i sicrhau system decach, fwy tryloyw i bob athro. Ers i'r pwerau dros gyflog ac amodau athrawon gael eu datganoli, rydym wedi cymryd camau breision i ddechrau datblygu system sy'n adlewyrchu gwerthoedd a phroffesiynoldeb ein hathrawon yng Nghymru.

Fel yr oedd fy Natganiad Ysgrifenedig ar 8 Medi yn ei adlewyrchu, rwy'n cytuno â'ch argymhelliad y dylem gynnal adolygiad cynhwysfawr o Gyflog ac Amodau Athrawon. Rwyf am gynnig y dylai'r adolygiad gael ei gynnal ochr yn ochr â'r cylch gwaith hwn. Er mwyn hwyluso'r gwaith, rwy'n argymell ein bod yn ystyried amserlen o fwy nag un flwyddyn, i'w gwneud yn bosibl cynnal adolygiad strategol llawn.

Bae Caerdydd • Cardiff Bay
Caerdydd • Cardiff
CF99 1SN

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

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.

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

Dyma'r ystyriaethau:

- yr angen i sicrhau trefniadau cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon yn ogystal â chefnogi prosesau recriwtio a chadw nifer digonol 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
- cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflogau ac amodau.

Mae'n rhaid i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru hefyd roi sylw i rwymedigaethau cyfreithiol cyrff perthnasol, yn enwedig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud â'r canlynol: oedran, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth.

Materion ar gyfer argymhellion

Rwy'n cyfeirio'r materion canlynol i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru wneud argymhellion arnynt yng ngoleuni'r ystyriaethau uchod:

a) <u>Amserlen o fwy nag un flwyddyn (2 flynedd)</u>

Wrth ystyried amserlen o fwy nag un flwyddyn ar gyfer gweithredu, o fis Medi 2022 a Medi 2023:

i. Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo i annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel;

ii. Ystyried yr achos ar gyfer canllawiau statudol pellach o fewn Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) yn ogystal â'r hyn sydd wedi'i ddarparu ar hyn o bryd yn Adran 3 y Ddogfen, gan gyfeirio'n benodol at ganllawiau statudol a ddarparwyd yn flaenorol yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol ar gyfer Cymru a Lloegr cyn 2012.

b) <u>Gwelliannau tymor byr a/neu canolig i gywiro pryderon penodol</u>

P'un a oes angen gwneud gwelliannau i'r strwythur presennol ar gyfer cyflog, telerau ac amodau athrawon o fis Medi 2022 er mwyn hwyluso'r gwaith o recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel, gan roi ystyriaeth benodol i Argymhellion 5 a 7 trydydd adroddiad Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru:

- <u>*Argymhelliad 5*</u>
  Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru yn argymell y dylai Llywodraeth Cymru ymgynghori ar newid yn y ddarpariaeth yn yr STPCD(C) i ganiatáu i athrawon

rhan-amser dderbyn taliadau CAD1 a CAD2 amser llawn, gan gynnwys y gallu i ysgolion ddefnyddio'u disgresiwn eu hunain wrth wneud dyfarniadau o'r fath.

- *Argymhelliad 7*
  Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru yn argymell y dylid ymgymryd â gwaith, ochr yn ochr â gweithredu Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cymru), i bennu sut dylid cydnabod Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol yn ariannol.

i. Cynnal adolygiad o'r cynnig i gael gwared â'r egwyddor pro-rata mewn perthynas â thaliadau CAD i athrawon rhan-amser. Yn benodol, dylid ystyried:

a) A ddylid cael gwared â'r egwyddor pro-rata ac, os felly, i ba raddau, gan gynnwys p'un a ddylai penderfyniadau o'r fath gael eu gwneud ar sail disgresiwn y rheini sydd ar lefel ysgol?
b) Sefyllfa athrawon rhan-amser ac effaith yr egwyddor pro-rata ar faterion cydraddoldeb.
c) Pa newidiadau y gallai fod angen eu gwneud i'r gofynion statudol presennol, yn benodol yn yr STPCD(C)?

ii. Cynnal adolygiad o dâl Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol. Yn benodol, dylai'r adolygiad ystyried:

a) A yw'r tâl presennol ar gyfer Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol yn briodol ac yn gyson?
b) Pa elfennau o'r broses neu'r canllawiau presennol y gellid eu gwella i adlewyrchu rôl newydd Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol a'u tâl?
c) Pa newidiadau y gallai fod angen eu gwneud i'r gofynion statudol presennol ar ad-dalu Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol, yn enwedig o fewn yr STPCD(C)?

iii. Cynnal adolygiad o'r holl raddfeydd cyflog o fewn yr STPCD(C) gan gynnwys, ymysg eraill, y canlynol:
a) Yr achos dros brif raddfa gyflog a graddfa gyflog uwch ar wahân i athrawon
b) Ystyried graddfeydd cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth
c) Ystyried graddfa gyflog benodol ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol i benaethiaid sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol
d) Gofyniad i'r Ystodau Lwfans gael eu disodli gan raddfeydd penodol
e) Effaith unrhyw newidiadau arfaethedig ar raddfeydd cyflog eraill Athrawon a/neu Grwpiau Arweinyddiaeth.

c) <u>Tymor hirach – ar gyfer gweithredu o fis Medi 2023</u>

Cynnal adolygiad strategol o gyflog, telerau ac amodau athrawon yng Nghymru, yn unol â manylion y cylch gorchwyl yn Atodiad A

Amserlen adrodd

Mae'n bwysig i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru ganiatáu digon o amser i ystyried y materion hyn yn fanwl, gan gynnwys gan gynnwys rhoi digon o amser i randdeiliaid ddarparu tystiolaeth fanwl. Rwy'n sylweddoli bod yna bosibilrwydd y gallai eich trafodaethau ynghylch yr adolygiad strategol orgyffwrdd ag ystyriaethau ynghylch argymhellion tymor

Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg 2022

canolig. Er mwyn caniatáu'r cyfnod hiraf posibl i ystyried eich argymhellion ac ymgynghori arnynt, mae'n ofynnol ichi ddarparu:

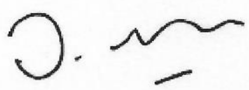
- Adroddiad ar addasiadau i ystodau cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion (rhan A uchod) erbyn 20 Mai 2022 fan bellaf;

- Adroddiad ar welliannau tymor byr a/neu ganolig (rhan B uchod) hefyd erbyn 20 Mai 2022. Fodd bynnag, os byddwch o'r farn y byddai'n well ystyried rhai o'r materion hyn, neu'r cyfan, wrth ochr yr adolygiad strategol, dylid darparu amserlen ar gyfer ystyried materion o'r fath, gan gynnwys amserlen ar gyfer cyflwyno tystiolaeth gan randdeiliaid. Dylid cyflwyno'r adroddiad terfynol erbyn 31 Mawrth 2023 fan bellaf;

- Adroddiad ar ran C uchod erbyn 31 Mawrth 2023 fan bellaf.

Edrychaf ymlaen at glywed eich argymhellion.

Yn gywir,



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

Atodiad A

Cylch Gorchwyl Adolygiad Strategol Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru o'r Strwythur o Gyflog ac Amodau Athrawon yng Nghymru

Cefndir

Roedd 3ydd Adroddiad Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru, a gyhoeddwyd ochr yn ochr â Datganiad Gweinidogol Ysgrifenedig ar 11 Mehefin 2021, yn cynnwys 12 argymhelliad ynghylch Cyflog ac Amodau Athrawon.

Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru wedi'u comisiynu i gynnal adolygiad strategol i weithredu argymhellion 8 ei drydydd adroddiad, gyda'r nod o ystyried strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon gan gynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwmpas yr STPCD(C).

Argymhellodd Adroddiad Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru:

- Argymhelliad 8
  Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru yn argymell i Lywodraeth Cymru, yng ngoleuni'r uchelgeisiau ar gyfer addysg yng Nghymru, cyflwyno'r Cwricwlwm i Gymru, a'r gwersi a ddysgwyd o'r pandemig, y dylid ymgymryd ag adolygiad cynhwysfawr er mwyn sicrhau bod strwythur cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yn cwmpasu'r dyheadau at y dyfodol.

Amcanion

Amcanion yr adolygiad fydd:

- Cynnal adolygiad strategol annibynnol o strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, a chynnig cyfleoedd ar gyfer gwelliannau lle bo'n ofynnol, ar sail tystiolaeth a gwersi a ddysgwyd i gyflawni dyheadau at y dyfodol.
- Ymgysylltu ac ymgynghori â holl aelodau fforwm partneriaeth teiran Cyflog ac Amodau Athrawon ynghylch y materion a nodwyd.
- Darparu cyfle i Weinidog y Gymraeg ac Addysg ystyried adroddiad yn ffurfiol.

Cylch Gorchwyl

1.Cynnal adolygiad o strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon yng Nghymru. Dylai'r adolygiad ystyried:

a) Pa elfennau o'r strwythur presennol sy'n gweithio'n dda a pha elfennau a werthfawrogir?

b) Pa elfennau o'r strwythur presennol y gellid eu gwella, gan gynnwys nodi elfennau penodol a/neu unrhyw newidiadau strategol i'r strwythur cyffredinol presennol lle argymhellir newid?

c) Sut gall unrhyw newidiadau arfaethedig i strwythur cyflog ac amodau athrawon helpu i gyflawni'r dyheadau ar gyfer y proffesiwn yng Nghymru i'r dyfodol?

2. Gofynnir i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru lunio adroddiad terfynol, sy'n nodi'r sefyllfa bresennol a'r camau nesaf posibl i fynd i'r afael â'r materion a amlinellir uchod. Dylai'r adroddiad gael ei lunio erbyn 31 Mawrth 2023 a'i gyflwyno i Weinidog y Gymraeg ac Addysg ei ystyried.

Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg 2022

Methodoleg

• Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru i gomisiynu gwaith ymchwil a, lle bo'n briodol, nodi a darparu costau i Lywodraeth Cymru gytuno arnynt.

• Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru i ymgysylltu â'r holl randdeiliaid allweddol a chynnal ymgynghoriad ysgrifenedig ffurfiol gyda nhw er mwyn canfod eu safbwyntiau yn unol â'r cylch gorchwyl y cytunwyd arno.

• Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru i baratoi amserlen fras ar gyfer y prosiect gan gynnwys nodi cyfnodau allweddol yn ystod y broses lle gellir darparu diweddariadau i Lywodraeth Cymru a'r holl randdeiliaid allweddol.

Atodiad B – Cyflwyniadau a dderbyniwyd gan CACAC

Derbyniodd CACAC nifer o gyflwyniadau i gynorthwyo'u dealltwriaeth o faterion presennol, a'u helpu i ysgrifennu eu pedwerydd adroddiad:

Setiau data CGA
Elizabeth Brimble, Cyfarwyddwr Cymwysterau, Cofrestru a Phriodoldeb i Ymarfer
Deborah Roberts, Rheolwr, Casglu ac Adrodd Data

Adolygiad o Wariant Ysgolion yng Nghymru
Luke Sibieta, Cyfarwyddwr Sibieta Economics of Education

Llywodraeth Cymru par.: Cwricwlwm i Gymru, AGA a recriwtio, Deddf ADY, cylch gwaith
Carl Alexis, Pennaeth Ymgysylltu'r Gweithlu
Lloyd Hopkin, Pennaeth Diwygio'r Cwricwlwm
Pat Moran, Uwch Reolwr y Gweithlu
Huw Owen, Dirprwy Gyfarwyddwr Effeithiolrwydd Ysgolion
Dr Kevin Palmer, Dirprwy Gyfarwyddwr Addysgeg, Arweinyddiaeth a Dysgu Proffesiynol
Hannah Wharf, Dirprwy Gyfarwyddwr Cymorth i Ddysgwyr
Max White, Pennaeth Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon

Llywodraeth Cymru par.: Datblygiad Proffesiynol a 'Buddsoddi mewn Rhagoriaeth: Cenhadaeth ein Cenedl'
Dr Kevin Palmer, Dirprwy Gyfarwyddwr Addysgeg, Arweinyddiaeth a Dysgu Proffesiynol
Max White, Pennaeth Hyfforddiant Cychwynnol Athraw

Atodiad C – Pwyntiau graddfa gyflog a argymhellir ar gyfer 2022-2023 a 2023-24

Prif Ystod Cyflog			
	2021 £	2022 £	2023 £
P2	27,491	28,866	30,000
P3	29,699	31,184	32,275
P4	31,987	33,586	34,762
P5	34,506	36,231	37,499
P6	37,974	39,873	41,268

Ystod Cyflog Uwch			
	2021 £	2022 £	2023 £
U1	39,368	41,336	42,783
U2	40,827	42,868	44,369
U3	42,333	44,450	46,005

Athrawon heb Gymhwyso			
	2021 £	2022 £	2023 £
1	18,487	19,411	20,091
2	20,637	21,669	22,427
3	22,786	23,925	24,763
4	24,936	26,183	27,099
5	27,088	28,442	29,438
6	29,238	30,700	31,774

Ymarferwyr Arwain			
	2021 £	2022 £	2023 £
1	43,145	45,302	46,888
2	65,590	68,870	71,280

Atodiad C – Pwyntiau graddfa gyflog a argymhellir ar gyfer 2022-2023 a 2023-2024

Ystodau Lwfans				
		2021 £	2022 £	2023 £
CAD1	Isafswm	8,436	8,858	9,168
	Uchafswm	14,276	14,990	15,514
CAD2	Isafswm	2,923	3,069	3,177
	Uchafswm	7,140	7,497	7,759
CAD3	Isafswm	581	610	631
	Uchafswm	2,883	3,027	3,133
AAA	Isafswm	2,310	2,426	2,510
	Uchafswm	4,557	4,785	4,952

Ystod Cyflog Grŵp Arweinyddiaeth							
	2021 £	2022 £	2023 £		2021 £	2022 £	2023 £
1	42,934	45,081	46,659	24*	74,847	78,589	81,340
2	44,008	46,208	47,826	24	75,596	79,376	82,154
3	45,107	47,362	49,020	25	77,474	81,348	84,195
4	46,230	48,542	50,240	26	79,391	83,361	86,278
5	47,381	49,750	51,491	27*	80,553	84,581	87,541
6	48,571	51,000	52,785	27	81,358	85,426	88,416
7	49,877	52,371	54,204	28	83,376	87,545	90,609
8	51,029	53,580	55,456	29	85,441	89,713	92,853
9	52,302	54,917	56,839	30	87,568	91,946	95,165
10	53,646	56,328	58,300	31*	88,841	93,283	96,548
11	55,038	57,790	59,813	31	89,731	94,218	97,515
12	56,307	59,122	61,192	32	91,961	96,559	99,939
13	57,714	60,600	62,721	33	94,245	98,957	102,421
14	59,153	62,111	64,285	34	96,575	101,404	104,953
15	60,624	63,655	65,883	35*	97,996	102,896	106,497
16	62,237	65,349	67,636	35	98,976	103,925	107,562
17	63,665	66,848	69,188	36	101,426	106,497	110,225
18*	64,620	67,851	70,226	37	103,947	109,144	112,964
18	65,266	68,529	70,928	38	106,520	111,846	115,761
19	66,886	70,230	72,688	39*	108,035	113,437	117,407
20	68,543	71,970	74,489	39	109,116	114,572	118,582
21*	69,544	73,021	75,577	40	111,838	117,430	121,540
21	70,240	73,752	76,333	41	114,632	120,364	124,576
22	71,984	75,583	78,229	42	117,504	123,379	127,697
23	73,766	77,454	80,165	43	119,248	125,210	129,593

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