

**Cofnodion Cyfarfod y PWYLLGOR TROSOLWG A CHRAFFU
ADNODDAU CORFFORAETHOL**

**a gynhaliwyd ar ffurf hybrid yn Neuadd Cyngor Ceredigion, Penmorfa, Aberaeron
ac o bell drwy fideo gynadleda ddydd Mercher, 19 Gorffennaf 2023**

YN BRESENNOL: Y Cynghorydd Rhodri Evans (Cadeirydd), y Cynghorwyr Euros Davies, Endaf Edwards, Elaine Evans, Eryl Evans, Hugh R M Hughes, Ann Bowen Morgan, Caryl Roberts a Carl Worrall

Hefyd yn bresennol: Y Cynghorwyr Catrin M S Davies, Bryan Davies, Gareth Davies a Matthew Vaux (Aelodau Cabinet) ynghyd â'r Cynghorwyr Amanda Edwards ac Elizabeth Evans

Swyddogion yn bresennol:

Mr Eifion Evans, Prif Weithredwr; Mr Geraint Edwards, Swyddog Arweiniol Corfforaethol - Pobl a Threfniadaeth; Mrs Liz Merriman, Rheolwr Corfforaethol – Adnoddau Dynol; Mr Russell Hughes-Pickering, Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Economi ac Adfywio; Mr Alan Morris, Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Cyswllt Cwsmeriaid a TGCh; Mrs Joy Lake, Rheolwr Corfforaethol - Clic; Mr Duncan Hall, Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Cyllid a Chaffael; Mr Mark Bridges, Rheolwr Gwasanaeth – Prosiectau a Chyfrifon; Mrs Lisa Evans, Swyddog Cymorth Craffu a Safonau a Mrs Dana Jones, Swyddog Gwasanaethau Democraidd

(10:00am-2:20pm)

1 Croeso ac Ymddiheuriadau

Ymddiheurodd y Cynghorwyr Ifan Davies, Gwyn Wigley Evans a Ceris Jones am na fedrent ddod i'r cyfarfod.

Ymddiheurodd y Cynghorydd Paul Hinge na fedrai fod yn bresennol yn y cyfarfod am ei fod yn cyflawni dyletswyddau eraill ar ran y Cyngor.

2 Datgelu buddiant personol (gan gynnwys datganiadau chwipio) Atgoffir aelodau am eu cyfrifoldeb personol yn datgan unrhyw fudd personol a budd sydd yn rhagfarnu yn gysylltiedig â materion a gynhwysir yn yr agenda hwn yn unol â darpariaethau Deddf Llywodraeth Leol 2000, Cyfansoddiad y Cyngor a Chod Ymddygiad Aelodau. Yn ogystal, mae'n rhaid i Aelodau ddatgan unrhyw chwip plaid gwaharddedig a roddwyd ar Aelod yng nghyswllt y cyfarfod yn ôl Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011.

Dim

3 Polisi Menpos drafft

Ystyriwyd y Polisi Menpos drafft a gyflwynwyd gan yr Arweinydd, y Cynghorydd Bryan Davies. Dywedwyd bod Cyngor Sir Ceredigion wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith cynhwysol a chefnogol, lle'r oedd pawb yn cael eu trin yn deg gydag urddas a pharch yn eu hamgylchedd gwaith. Roedd y Cyngor hefyd wedi ymrwymo i iechyd, diogelwch a lles y gweithlu cyfan.

Dywedwyd bod y menopos yn rhan naturiol o heneiddio (y cyfeirid ato'n aml fel 'y newid') a'i fod yn cyfeirio at yr adeg pan na fyddai'r mislif wedi dod am 12 mis. Nid oedd bob amser yn drawsnewidiad hawdd ond gyda'r cymorth cywir gallai fod yn llawer gwell. Er nad oedd pawb a oedd yn mynd drwy'r menopos yn dioddef o symptomau, byddai cefnogi'r rhai a oedd yn dioddef o symptomau yn gwella eu profiad yn y gwaith. Amcangyfrifwyd bod tua 1 ym mhob 3 pherson yn y Deyrnas Unedig naill ai wedi cyrraedd y menopos neu'n mynd drwyddo ar hyn o bryd. Roedd data Cyngor Sir Ceredigion ym mis Hydref 2022 yn cofnodi bod 66.1% (1,355) o'r gweithlu corfforaethol (ac eithrio ysgolion) yn fenywod, gyda 34.1% (698) ohonynt rhwng 45 a 64 oed a gallent fod mewn oedran lle'r oeddent yn debygol o fod yn profi'r perimenopos neu wedi cyrraedd y menopos. Roedd yn bwysig felly ein bod yn ystyried anghenion y grŵp hwn ac yn mynd ati'n rhagweithiol i reoli gweithlu a oedd yn amrywiol o ran oedran.

Roedd y Polisi Menopos drafft wedi'i ddatblygu i helpu'r rheini a oedd yn profi symptomau trafferthus yn gysylltiedig â'r menopos, ac i'w cefnogi nhw, eu cydweithwyr a'u rheolwyr i fynd i'r afael ag agweddau galwedigaethol symptomau'r menopos.

Nod y polisi oedd:

- Meithrin amgylchedd lle gall gweithwyr ddechrau sgysiau neu gymryd rhan mewn trafodaethau ynglŷn â'r menopos yn agored ac yn gyfforddus a themlo'n hyderus i ofyn am gymorth.
- Sicrhau bod pawb yn deall beth yw'r menopos, yn gallu cael sgysiau da yn hyderus, a bod polisi ac arferion y Cyngor yn glir iddynt, gyda chefnogaeth Adnoddau Dynol a'r Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.
- Addysgu a hysbysu rheolwyr ynghylch symptomau posibl y menopos a sut y gallant gefnogi gweithwyr yn y gwaith.
- Lleihau absenoldeb oherwydd symptomau'r menopos.
- Rhoi sicrwydd i weithwyr ein bod yn gyflogwr cyfrifol, sydd wedi ymrwymo i gefnogi eu hanghenion yn ystod y menopos.

Roedd y polisi'n nodi rolau a chyfrifoldebau'r rheini a oedd yn ymwneud â chefnogi gweithwyr yr effeithir arnynt yn y gweithle. Roedd yn rhoi trosolwg o symptomau'r menopos a'u heffaith, ac roedd yn cynnig arweiniad i weithwyr a rheolwyr llinell am y cymorth a'r wybodaeth a oedd ar gael i'w helpu i ymdrin â'r materion a oedd yn codi o'r menopos.

Fel rhan o'r polisi, byddai arweiniad a gwybodaeth bellach yn cael eu cynnwys yn adran y Gweithwyr ar CeriNet a byddai cymorth ymarferol ar gael i reolwyr yn y Pecyn Cymorth i Reolwyr ar CeriNet. Byddai'r Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth hefyd yn darparu cymorth pellach i'r rheini sy'n profi symptomau'r menopos drwy wneud y canlynol:

- Darparu caffi menopos lle gall gweithwyr gwrdd â'i gilydd a chael cymorth a gwybodaeth. Bydd y sesiynau hyn yn cael eu cefnogi gan y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.
- Darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o'r menopos i Reolwyr

Diolchodd y Cynghorydd Bryan Davies i Alison Boshier, Ysgrifennydd, a Swyddog Menywod Unsain Ceredigion am ei holl waith caled wrth ddatblygu'r polisi hwn ar gyfer y Cyngor, gyda chymorth swyddogion yn y gwasanaeth Adnoddau Dynol.

Yn dilyn cwestiynau o'r llawr, CYTUNWYD:

- (i) y dylid argymhell bod y Cabinet yn cymeradwyo'r Polisi Menopos;
- (ii) y dylid ystyried penodi Hyrwyddwr neu Bencampwr y Menopos o fewn yr Awdurdod;
- (iii) y dylai'r Cyngor hyrwyddo Diwrnod Menopos y Byd ym mis Hydref; ac
- (vi) y dylid cynnal gweithdy i'r holl Aelodau a Rheolwyr i godi ymwybyddiaeth o'r Menopos

4 Adolygiad o threfniadau Gweithio yn Hybrid

Cyflwynodd yr Arweinydd, y Cynghorydd Bryan Davies yr adroddiad gan amlinellu'r canlynol o ran y trefniadau Gweithio Hybrid:-

- Y Cefndir
- Prosiect 'Y Ffordd yr Ydym yn Gweithio'
- Y Strategaeth Gweithio Hybrid
- Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro
- Penawdau'r Polisi
- Adolygiad
- Rheolwyr Llinell

Dywedwyd bod 95% o weithwyr yn cytuno bod eu profiad o weithio'n hybrid wedi bod yn gadarnhaol a bod canlyniadau'r gweithwyr a'r rheolwyr llinell yn debyg iawn. Roedd y gweithwyr wedi nodi'r hyn yr oeddent yn ei ffafrio yn glir. Nid oedd cynifer o weithwyr wedi nodi eu bod yn 'cytuno'n gryf' bod gweithio hybrid wedi arwain at fudd ariannol ond roedd bron i 80% o weithwyr yn credu bod gweithio hybrid wedi bod o fudd iddynt. Pan ofynnwyd iddynt a fyddent yn ystyried swydd arall pe byddai eu hawl i weithio mewn ffordd hybrid yn dod i ben, dywedodd 39% y bydden nhw; dywedodd 24% na fydden nhw, ac roedd y 37% a oedd yn weddill yn ansicr.

Roedd canlyniadau'r arolwg yn dangos yn glir, o safbwynt y rheolwyr llinell a'r gweithwyr, fod gweithio hybrid yn cael ei ystyried yn rhywbeth buddiol ac yn fodd o gadw staff. Argymhellwyd felly y dylid derbyn gweithio hybrid fel opsiwn gweithio hyblyg yn yr hirdymor ac y dylid diwygio'r Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro i adlewyrchu hyn.

Pe byddai'r cynnig i fabwysiadu'r opsiwn gweithio hybrid i weithwyr yn cael ei gymeradwyo'n barhaol, dywedwyd y byddai modd rhyddhau gofod swyddfa nad oedd wedi'i ddefnyddio'n llawn yn ystod cyfnod treialu'r trefniadau gweithio hybrid dros dro. Roedd y 12 mis diwethaf wedi dangos bod y capasiti presennol o ran desgiau ar gyfer gweithio hybrid yng Nghanolfan Rheidol a Phenmorfa wedi gallu bodloni'r galw yn ei ffurf bresennol. Serch hynny, derbyniwyd y byddai angen rhoi trefniadau mwy parhaol ar waith yn y ddau leoliad. Yn ystod y cyfnod treialu a barodd 12 mis, roedd y defnydd o ddesgiau ar ei uchaf ddechrau mis Rhagfyr, ac roedd nifer yr ystafelloedd a

archebwyd ar ei uchaf ym mis Mawrth 2023. Gwelwyd bod y defnydd cyfartalog dros fisoedd y gaeaf yn uwch nag yn ystod misoedd cynhesach yr haf, ond roedd yn parhau i fod o fewn terfynau'r capasiti mwyaf.

Cynigiwyd y dylai'r swyddogion gynnal adolygiad o holl swyddfeydd y Cyngor ar draws ei ystâd gan nodi'r posibilïadau o addasu'r swyddfeydd at ddibenion gwahanol. O ganlyniad i'r gwaith ymgysylltu gyda'r cyhoedd ar y defnydd o swyddfeydd y Cyngor yn y dyfodol, cafwyd nifer o awgrymiadau ynghylch ffyrdd posibl o'u defnyddio, gan gynnwys defnyddio'r adeiladau fel cyfleusterau ar gyfer y gymuned, ysbyty neu leoliad gofal iechyd ac fel mannau ar gyfer busnesau a llety preswyl.

Cododd yr Aelodau bryderon ynghylch canfyddiad y cyhoedd o'r trefniadau gweithio o gartref a'u canfyddiad nad oedd gwaith yn cael ei gyflawni. Fodd bynnag, nid oedd y canfyddiadau hyn yn gywir am fod y swyddogion llawer yn fwy cynhyrchiol. Er enghraifft, roeddent yn gweithio yn ystod yr adegau y byddent wedi bod yn teithio i'r gwaith ac oddi yno ac yn ystod yr adegau y byddent yn teithio rhwng cyfarfodydd mewn amrywiol leoliadau y tu hwnt i'w prif swyddfa. Cytunwyd y byddai modd i'r Gwasanaeth Cyfathrebu roi sylw i hyn.

CYTUNWYD:-

(i) argymhell bod y Cabinet yn mabwysiadu gweithio hybrid fel opsiwn parhaol i weithwyr sy'n gallu gweithio'r un mor effeithiol o bell ag y gallant yn y swyddfa;

(ii) datblygu Polisi Gweithio Hybrid i ddisodli'r Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro presennol a dod ag ef gerbron y pwyllgor Craffu yn dilyn ymgynghoriad; ac

(iii) y dylai'r polisi gweithio hybrid gynnwys y gofyniad i reolwyr sicrhau bod cyfarfodydd tîm yn cael eu cynnal yn y cnaud naill ai bob wythnos, bob pythefnos neu bob mis.

eeekly or monthly physical team meeting

5 Cynllun Ddrafft y Gweithlu 2023-2028

Cyflwynodd yr Arweinydd, y Cynghorydd Bryan Davies yr adroddiad am gynllun y gweithlu. Dogfen strategol oedd hon a oedd yn amlinellu dull y Cyngor o reoli ei weithlu er mwyn bodloni ei anghenion o ran darparu gwasanaethau yn awr ac yn y dyfodol. Roedd hyn yn cynnwys dadansoddi gofynion gweithlu'r sefydliad, nodi unrhyw fylchau, a chanolbwyntio ar y cynlluniau datblygu er mwyn rhoi sylw iddynt.

Roedd datblygu Cynllun y Gweithlu yn hanfodol am sawl rheswm:

- Cysoni Strategol: cysoni strategaethau adnoddau dynol â nodau strategol y Cyngor. Bydd y Cynllun yn galluogi'r Cyngor i nodi rolau hanfodol, y cymwyseddau a'r sgiliau y mae eu hangen i gyflawni ein hamcan corfforaethol.

- Recriwtio a Chadw: darparu dealltwriaeth o'r sgiliau a'r cymwyseddau y mae eu hangen i lenwi rolau yn y dyfodol. Bydd hyn yn cynnig modd datblygu strategaethau recriwtio a chadw effeithiol a fydd yn sicrhau ymgysylltu llwyddiannus â gweithwyr, gyda'r nod o gynyddu cymhelliant, lleihau cyfraddau trosiant staff, a gwella boddhad gweithwyr.

- Cynllunio Olyniaeth: gallu adnabod y swyddi hanfodol ac olynwyr posibl gan sicrhau bod rhaglenni neu gyfleoedd datblygu, hyfforddi a mentora yn lliniaru'r risgiau sy'n gysylltiedig â gweithwyr allweddol yn gadael.
- Ystwythder a Hyblygrwydd: trwy ragweld anghenion a gofynion sgiliau'r gweithlu yn y dyfodol gall y Cyngor roi sylw rhagweithiol i'r heriau a ddaw a manteisio ar gyfleoedd newydd.

Fel yn achos Cynllun y Gweithlu 2017-2022, defnyddiwyd pecyn cymorth Cynllunio'r Gweithlu Strategol i arwain gwaith y Swyddog Arweiniol Corfforaethol a'i dimau trwy'r broses. Roedd y pecyn cymorth wedi helpu i ddadansoddi'r gweithlu presennol cyn ehangu'r dadansoddiad hwnnw i nodi'r gofynion, y sgiliau a'r cymwyseddau y byddai eu hangen ar y gweithlu yn y dyfodol i ddarparu gwasanaethau newydd neu well.

Ar ddechrau'r flwyddyn, cyfarfu'r Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth â phob maes gwasanaeth i gyflwyno'r pecyn cymorth a darparu ystod o ddata am y gweithlu i gynorthwyo pob maes gwasanaeth i gwblhau'r pecyn cymorth. Yna cafodd y wybodaeth hon ei chasglu, ei dadansoddi a'i hasesu yn unol ag amcanion y gweithlu yn y Strategaeth Gorfforaethol a gofynion pum ffordd o weithio'r Egwyddorion Cynaliadwyedd i ddatblygu themâu allweddol ar gyfer Cynllun y Gweithlu 2023-2028.

Roedd Cynllun y Gweithlu 2023-2028 yn cydnabod yr hyn a gyflawnwyd yn ystod y cynllun blaenorol, y cysylltiad â strategaethau corfforaethol eraill, proffil ein gweithlu, ac roedd yn nodi pedair blaenoriaeth allweddol i wynebu'r heriau a nodwyd.

Y pedair blaenoriaeth â thema a nodwyd yn y cynllun oedd y canlynol:

1. Gwireddu Potensial
2. Profiad yr Ymgeisydd a Denu Talent
3. Ffyrdd Newydd o Weithio
4. Ein Diwylliant

Roedd Cynllun y Gweithlu 2023-2028 yn rhoi trosolwg o bob thema cyn manylu ar y camau a fyddai'n cael eu cymryd i fodloni gofynion y Cynllun. Roedd cyfres o fesurau arfaethedig wedi'u cynnwys ar ddiwedd y ddogfen er mwyn gallu monitro cynnydd yn effeithiol dros gyfnod y cynllun tair blynedd.

Yn dilyn cwestiynau o'r llawr, CYTUNWYD i wneud y canlynol:-

- (i) argymhell bod y Cabinet yn cymeradwyo Cynllun y Gweithlu 2023-2028; ac
- (ii) ystyried y posibilrwydd y dylai prentisiaid barhau i weithio gyda'r Cyngor am gyfnod penodol o amser ar ôl i'w cynllun ddod i ben, os yw'r Cyngor wedi cyfrannu'n ariannol at y cynllun hwnnw.

6 Diweddariad ar Clic

Cyflwynodd y Cynghorydd Catrin M S Davies yr adroddiad a oedd yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am Clic. Amlinellwyd y wybodaeth ganlynol yn yr adroddiad:-

- Gwasanaethau i gwsmeriaid
- Datblygiadau TGCh
- Buddion corfforaetholi a'r Strategaeth

- Ystadegau am y System Clic

Dywedodd rhan fwyaf yr Aelodau fod y system Clic yn gweithio'n dda ond y byddai'r system yn gweithio'n well pe byddai pob gwasanaeth yn ymateb i ymholiadau'n brydlon. Dywedodd y Cyngorydd Carl Worrall nad oedd y system wedi gweithio iddo ef am iddi gymryd misoedd i ddatrys nifer o faterion yn ei Ward. Dywedodd y Cyngorydd Caryl Roberts fod y Swyddogion Arweiniol Corfforaethol naill ai'n Steve Jobs neu'n Rodney Trotter wrth ddefnyddio'r system; ac nad oedd yn dderbyniol bod angen anfon neges atgoffa atynt os na fyddai materion / ymholiadau wedi'u datrys o fewn pythefnos, gan y dylai'r materion hyn fod yn derbyn sylw yn gynt. Ychwanegodd nad oedd ganddi unrhyw gwynion am weithwyr rheng flaen Clic a'i bod yn croesawu'r system Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid (CRM).

Hefyd, cododd y Cyngorydd Roberts bryder fod y Prif Weithredwr wedi dweud wrth yr holl Aelodau yn y cyfarfod cyntaf ar ôl yr etholiad y dylai Aelodau gysylltu gyda'r Swyddogion Arweiniol Corfforaethol neu ef ei hun yn unig. Dywedodd y Cyngorydd Roberts iddi gasglu gwybodaeth gan Aelodau o Awdurdodau Lleol eraill am y mater hwn ac iddi ganfod bod hawl ganddynt gysylltu â swyddogion ar bob lefel yn uniongyrchol. Nododd y dylai pob Aelod a Swyddog fod yn cydweithio er lles eu cymunedau ac fel Tîm Ceredigion. Dywedodd y Swyddog Arweiniol Corfforaethol - Clic, TGCh a Gwasanaethau Cwsmeriaid fod y sylw am Rodney Trotter yn annheg am fod y swyddogion yn gweithio'n galed yn y cefndir i ddelio â'r ôl-groniad o ymholiadau.

Wrth ymateb, dywedodd y Prif Weithredwr ei fod yn siomedig iawn â sylwadau'r Cyngorwyr ynghylch y mater hwn a'u hagwedd amhroffesiynol tuag at Swyddogion Arweiniol Corfforaethol mewn fforwm cyhoeddus a nododd ei fod yn disgwyl ymddiheuriad cyn diwedd y cyfarfod. Ychwanegodd y dylai pob Aelod a Swyddog fod yn gwrtais wrth ei gilydd ac y gallai pob Aelod gysylltu â'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol yn uniongyrchol fel y gallen nhw wedyn gysylltu â swyddogion yn eu gwasanaethau pe na fyddai ymateb wedi dod i law mewn da bryd. Cytunwyd ar y broses hon yn dilyn y weinyddiaeth flaenorol pan fu Aelodau yn siarad yn ddilornus â gweithwyr iau, rhywbeth a oedd yn hollol annerbyniol. Roedd y system Clic wedi'i chreu er mwyn sicrhau bod yr holl ymholiadau/materion yn cael eu cofnodi ac fel y gellid rhoi sylw priodol iddynt. Os byddai'r Aelodau yn anfodlon â'r oedi cyn i rywun ddelio â mater penodol, dylent gysylltu ag un o'r Swyddogion Arweiniol Corfforaethol fel y gallai'r uwch swyddogion fynd ar drywydd unrhyw bryderon ar eu rhan. Dywedodd y Prif Weithredwr fod yr egwyddor yn un syml a'r hyn oedd angen ei wneud oedd cofnodi cais am wasanaeth ar Clic a phe byddai oedi afresymol o ran gwireddu'r cais hwnnw, gallai'r Aelodau gysylltu â Swyddog Arweiniol Corfforaethol, un o'r Cyfarwyddwyr Corfforaethol neu'r Prif Weithredwr. Pe byddai'r Aelodau angen gwybodaeth am fater penodol ac nad cais am wasanaeth oedd dan sylw, dylent anfon neges e-bost at uwch swyddogion a swyddogion canolig fel y gallent gael cyngor. Hefyd, dywedodd y Prif Weithredwr fod toriadau dros y blynyddoedd wedi golygu bod gan y Cyngor erbyn hyn 750 yn llai o staff i ddarparu mwy na 120 o wasanaethau, felly roedd hyn yn cael effaith ar y capasiti i ddelio â phob ymholiad ar unwaith. Serch hynny, pwysleisiodd y Prif Weithredwr fod

ei ddrws ef a phob uwch swyddog arall wastad ar agor i'r Aelodau a nododd mai dyna fu'r neges erioed.

Dyweddodd yr Arweinydd ei fod yn croesawu'r sylwadau am yr angen i wella'r system Clic. Fodd bynnag, nid oedd y sylw am Rodney Trotter yn dderbyniol. Dywedodd y Cynghorydd Caryl Roberts fod ei sylw wedi'i gymryd allan o'i gyd-destun ond ei bod, serch hynny, yn glynu wrth ei datganiad ynglŷn â medru cysylltu â'r holl swyddogion yn uniongyrchol fel yr oedd Cynghorwyr gweinyddiaethau'r gorffennol wedi medru gwneud.

CYTUNWYD -

(i) y dylid nodi'r adroddiad er gwybodaeth; ac
(ii) y dylai'r Aelodau dderbyn hyfforddiant ynghylch 'Fy Nghyfrif' a sut mae gosod pin ar fap i ddangos union leoliad y mater dan sylw. Byddai'r hyfforddiant yn cael ei drefnu maes o law.

7 Y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig

Cyflwynodd y Cynghorydd Gareth Davies yr adroddiad am y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig. Ar ôl hynny, rhoddodd Duncan Hall, Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Cyllid a Chaffael drosolwg o'r prif ystyriaethau a bu iddo hefyd gadarnhau y byddai Gweithdy ynghylch y Gyllideb yn cael ei drefnu i'r Aelodau ym mis Medi er mwyn dechrau ar y broses o bennu Cyllideb 2024/25.

Yn gyffredinol, roedd Strategaeth Ariannol Tymor Canolig y Cyngor yn cael ei diweddarau bob blwyddyn. Yn sgil yr heriau digynsail a wynebwyd yn ystod y broses o bennu'r gyllideb ar gyfer 2023/24, nid oedd yn bosib diweddarau'r Strategaeth Ariannol Tymor Canolig yn ystod y broses honno a hynny oherwydd bod yr holl ymdrechion wedi mynd tuag at bennu cyllideb gytbwys ar gyfer 2023/24.

Ni ddylid ystyried y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig fel cyllideb fanwl ffurfiol na phendant, yn hytrach, roedd yn cynnig dull trosfwaol y byddai angen i'r Cyngor ei fabwysiadu er mwyn cyflawni ei flaenoriaethau gan gynnwys ystyried yr amgylchedd deddfwriaethol, economaidd allanol a phwysau gwario a chyllid dangosol a ragwelir yn ystod y cyfnod.

Roedd y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig felly wedi cael ei diweddarau ac roedd bellach yn cynnwys y cyfnod rhwng 2023/24 a 2026/27. Roedd Crynodeb Gweithredol a oedd yn rhoi sylw i'r prif faterion wedi'i gynnwys yn y Strategaeth fanwl.

Tynnwyd sylw'r Aelodau yn benodol at y materion canlynol:

- Crynodeb Gweithredol
- Blaenoriaethau Cyllideb y Cyngor a'r cysylltiad rhwng y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig a Strategaeth Gorfforaethol 2022 – 2027 a'r Amcanion Llesiant Corfforaethol cysylltiedig
- Y Pwysau Dangosol ar y Gyllideb o ran Costau
- Senarios Bwlch Cyllido'r Gyllideb sy'n edrych ar lefelau gwahanol o gyllid dangosol o ran Treth y Cyngor a chyllid Llywodraeth Cymru

- Dadansoddiad sensitifrwydd o'r gwahanol newidynnau o fewn y gyllideb
- Atodiad 1 - Gwneud Pethau'n Wahanol: Dull Corfforaethol o Weithredu

Ar ôl i'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol ystyried y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig a rhoi adborth amdani, y bwriad oedd cyflwyno'r Strategaeth i'r Cabinet ar 05/09/23 ac yna i'r Cyngor Llawn ar 14/09/23.

Gwnaeth yr Aelodau ar y cyfan ganmol fersiwn ddiweddaraf y Strategaeth, gan nodi bod y Strategaeth wedi'i chyflwyno'n dda a'i bod yn gymharol hawdd ei dilyn a'i deall. Gofynnwyd amrywiaeth o gwestiynau ar wahanol faterion gan gynnwys cynigion Llywodraeth Cymru am yr Ardoll Ymwelwyr Dewisol, y trefniadau ariannu ar ôl gadael yr Undeb Ewropeaidd, y sefyllfa ddiweddaraf am ddyfarniadau cyflog y Staff a diwedd cynllun PFI Penweddig.

Hefyd, darparodd y Cyngorydd Elizabeth Evans restr o gwestiynau i'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol i'w hystyried ymhellach yng Ngweithdy'r Gyllideb.

CYTUNWYD i nodi fersiwn ddiweddaraf y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig.

8 Cadarnhau cofnodion y cyfarfod blaenorol ac ystyried unrhyw faterion sy'n codi o'r Cofnodion.

Cytunwyd i gadarnhau bod cofnodion y cyfarfod blaenorol yn gywir

9 Blaenraglen Waith

CYTUNWYD i nodi'r flaenraglen waith yn amodol ar ystyried protocol cyfathrebu rhwng y Cyngorwyr a'r swyddogion.

Cadarnhawyd yng Nghyfarfod y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol a gynhaliwyd ar Dydd Iau, 19 Hydref 2023

Cadeirydd: _____

Dyddiad: _____