# DATGANIAD YSGRIFENEDIG

# GAN

# LYWODRAETH CYMRU

|  |  |
| --- | --- |
| **TEITL**  | **Codiad dyfarniad cyflog y GIG ar gyfer 2022/2023 a dyfarniad cyflog 2023/24 i staff yr Agenda ar gyfer Newid** |
| **DYDDIAD**  | **20 Ebrill 2023** |
| **GAN** | **Eluned Morgan, y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol**  |

Wedi i gynnig cyflog uwch 2022-23 gael ei dderbyn o drwch blewyn, gwnaeth pob undeb barhau i ymgyrchu’n weithredol i gefnogi dyheadau gwirioneddol eu haelodau ar gyfer adfer lefelau cyflogau a mynd i’r afael â’r cynnydd mewn costau byw.

Felly, rydym wedi parhau i weithio’n agos mewn partneriaeth â’r undebau iechyd ar gyfer staff yr Agenda ar gyfer Newid sy’n cynnwys gweithwyr gofal iechyd proffesiynol, nyrsys, staff ambiwlans, porthorion, glanhawyr a staff cefnogi gofal iechyd y GIG ac eraill, gyda’r nod o wneud popeth o fewn ein gallu i fynd i’r afael â’r pryderon hyn. Hoffwn gydnabod ysbryd adeiladol undebau yn y broses hon, gan gynnwys atal camau diwydiannol.

Gallaf gyhoeddi heddiw ein bod wedi cytuno ar becyn terfynol o fesurau ar gyfer 2022-23 a phecyn ar gyfer 2023-24 y bydd yr undebau llafur iechyd yn cynnal pleidlais arnynt ymysg eu haelodau. Bydd y mwyafrif o’r undebau llafur yn argymell derbyn y cynnig. Er ein bod yn siomedig na all pob undeb llafur argymell derbyn y cynnig hwn, rydym yn ddiolchgar iawn am yr agwedd gadarnhaol yn y trafodaethau a arweiniodd at y cynnig gorau a therfynol hwn.

Mae’r cynnig yn godiad sylweddol y tu hwnt i argymhellion y Corff Adolygu Cyflogau ac y tu hwnt i’r cynnig uwch a dderbyniwyd ar gyfer 2022-23.

Ar gyfer 2022-23, daethpwyd i gytundeb ar y cyd yn gynharach eleni a oedd yn rhoi 3% (1.5% ohono’n daliad arian parod anghyfunol ac 1.5% yn gyfunedig mewn cyflogau ac wedi’i ôl-ddyddio i fis Ebrill 2022) ar ben y cynnydd cyfartalog o 4.7% a wnaed eisoes yn dilyn argymhellion y Corff Adolygu Cyflogau.

Mae’r ychwanegiad hwn sydd nawr yn cael ei gynnig yn ychwanegol ar gyfer 2022-23 yn Daliad Adfer GIG untro a bydd yn berthnasol i’r holl staff parhaol a gweithwyr banc ar delerau ac amodau yr Agenda ar gyfer Newid ar sail pro rata. Bydd y taliad hwn ar gyfartaledd yn daliad anghyfunol o 3%.

Ar gyfer 2023-24 y cynnig yw cynnydd cyfunedig cyffredinol o 5% sy’n weithredol o 1 Ebrill 2023 i raddfeydd cyflog yr Agenda ar gyfer Newid. Yn ogystal, rydym yn codi’r ddau bwynt graddfa isaf i gyd-fynd â chyflog uchaf Band 2 sy’n cyfateb i gynnydd o 7.8% ar gyfer 2023-24.

Os derbynnir y cynnig, bydd staff GIG Cymru wedi cael dyfarniad cyfartalog o fwy na 15.7% (11.2% ohono’n gyfunedig mewn cyflogau yn barhaol) dros y 2 flynedd 2022-23 a 2023-24.

Mae’r pecyn hwn yn golygu y bydd y rhai ar waelod Band 5, sy’n cynnwys nyrsys a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill sydd ar ddechrau eu gyrfaoedd yn GIG Cymru, wedi cael cyfanswm codiad cyflog o dros 17%(dros 12% ohono’n gyfunedig) ar gyfer y blynyddoedd ariannol 2022-23 a 2023-24. Mae hyn yn golygu y bydd eu cyflog cychwynnol yn £28,834.

Bydd ein staff yn y GIG sydd â’r cyflogau isaf wedi cael codiad cyflog o fwy na 26% (dros 20% ohono’n gyfunedig) dros 2022-23 a 2023-24. Mae hyn hefyd yn golygu y bydd ein gweithwyr sydd â’r cyflogau isaf yn cael cyflog uwchben cyfradd y cyflog byw gwirioneddol o 1 Ebrill 2023 ymlaen, gyda chyflog cychwynnol o £22,720, sy’n gyfwerth ag £11.39 yr awr.

Ar ben hyn, ceir cynigion pellach o ran yr elfennau heblaw cyflog yn y cynnig gwreiddiol ar gyfer 2022-23 lle rydym wedi mynd ymhellach ar lwfans oriau anghymdeithasol ac wedi cynnwys nifer o fuddion. Nod y buddion hyn fydd gwella bywydau gwaith a chyfleoedd gyrfa gweithwyr iechyd.

Mae’r rhain wedi bod yn negodiadau anodd. Rydym wedi bod yn agored iawn am y sefyllfa ariannol anodd yr ydym ynddi fel Llywodraeth Cymru. Caiff y sefyllfa honno ei chymhlethu ymhellach gan y gyfran fawr o gyllideb Llywodraeth Cymru a ddefnyddir i ariannu’r GIG yng Nghymru a’r gyfran o gyllideb y GIG sy’n talu am gyflogau. Nid oes gennym yr hyblygrwydd sydd gan Lywodraeth y DU o ran arian sydd ar gael a rheolau ariannol caeth.

Bu’n rhaid gwneud dewisiadau anodd i ariannu’r cynnig cyflog hwn ac rydym wedi tynnu ar ein cronfeydd wrth gefn a’n tanwariant o’r llywodraeth drwyddi draw i roi’r cynnig hwn at ei gilydd. Mae defnyddio’r arian hwn i gynyddu cyflogau nawr yn golygu na allwn ei ddefnyddio at ddibenion eraill – ond hyderwn mai dyma’r peth cywir i’w wneud.

Er y byddai cynrychiolwyr yr undebau wedi dymuno codiadau mwy fyth, maent wedi cyrraedd safbwynt lle eu barn broffesiynol yw mai dyma’r cynnig gorau a therfynol y gellir ei negodi â Llywodraeth Cymru.

Rwy’n gobeithio y bydd aelodau’r undebau’n ystyried y cynnig llawn a therfynol yn ofalus ac yn pleidleisio i’w dderbyn. Er y bydd yr undebau llafur iechyd yn cynnal pleidlais ar wahân ymysg eu haelodau, ein dyhead fel Llywodraeth Cymru yw y bydd pob undeb yn derbyn y cynnig fel y gallwn weithredu’r cynnig a dod â’r gweithredu diwydiannol ar gyflogau yn GIG Cymru i ben.

Caiff y datganiad ei gyhoeddi yn ystod y toriad er mwyn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i aelodau. Os bydd aelodau eisiau i mi wneud datganiad pellach neu ateb cwestiynau ynglŷn â hyn pan fydd y Senedd yn dychwelyd, byddwn yn hapus i wneud hynny.

Mae manylion y cynnig fel a ganlyn.

**Cyflog**

1. **Dyfarniad cyflog uwch** **22/23** –
2. 3% ychwanegol;

Cynnydd cyfunedig o 1.5% (wedi’i ôl-ddyddio i fis Ebrill 2022), eisoes wedi’i weithredu.

Taliad anghyfunol o 1.5%, eisoes wedi’i weithredu.

1. Taliad adfer GIG untro ychwanegol pellach, â gwerth cyfartalog o 3%.
* Bydd y taliad Adfer GIG yn daliad pro rata anghyfunol untro ar gyfer staff parhaol a gweithwyr banc fel a ganlyn;
* Band 1 i 4 £900
* Band 5 i 8a £1,005
* Band 8b i 8c £1,050
* Band 8d £1,100
* Band 9 £1,190
1. **Gweithredu** –
2. Codiadau a argymhellwyd gan y Corff Adolygu Cyflogau – eisoes wedi’u gweithredu’n llawn.
3. Elfen anghyfunol gyntaf o 1.5% wedi’i gwneud yng nghyflog mis Mawrth 2023.
4. Cynnydd cyfunedig o 1.5% wedi’i ôl-ddyddio i’w wneud yng nghyflog mis Mai 2023.
5. Taliad adfer GIG untro ychwanegol (dyddiad y taliad i’w bennu os derbynnir y cynnig).
6. **Dyfarniad cyflog ar gyfer 23/24** –
7. Cynnydd cyfunedig o 5% gydag effaith o fis Ebrill 2023 ymlaen os derbynnir y cynnig (dyddiad y taliad i’w bennu os derbynnir y cynnig).
8. Y buddsoddiad yng ngwaelod y bandiau cyflog fel y bydd Band 1 a phwynt cyflog isaf Band 2 yn cael cynnydd o 8% gan eu codi i £22,720.
9. **Adfer lefelau cyflogau** –
10. Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymo i egwyddor adfer cyflogau i lefelau 2008.
11. Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i wneud cynlluniau ymarferol i gyrraedd y nod hwn (gan gynnwys dylanwadu ar Lywodraeth y DU a’r Corff Adolygu Cyflogau).
12. **Proses y Corff Adolygu Cyflogau** –
13. Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i wneud newidiadau i broses y Corff Adolygu Cyflogau ar gyfer y blynyddoedd i ddod.

**Ymdrin â Chyllid Canlyniadol**

Yn unol â’n hymrwymiad i adfer lefelau cyflogau, os bydd Llywodraeth Cymru yn cael cyllid canlyniadol gan Lywodraeth y DU o ganlyniad i ddyfarniad cyflog mwy hael i’r GIG yn Lloegr ar gyfer 2023/24 na’r dyfarniad a wneir yng Nghymru, neu unrhyw newid sylweddol arall yn yr amgylchiadau, byddwn yn cytuno i drafod y dyfarniad cyflog yng Nghymru.

**Elfennau heblaw cyflog**

1. **Lwfans oriau anghymdeithasol**
2. Bydd hwn yn cael ei adfer ar ôl tair wythnos o absenoldeb salwch, a hynny ar unwaith. (Dyma fydd y sefyllfa barhaol o hyd, hyd yn oed os gwrthodir y cynnig hwn).
3. Gydag effaith o 1 Mawrth 2023 ymlaen, am gyfnod o ddeuddeg mis, bydd lwfans oriau anghymdeithasol yn cael ei adfer ar ôl wythnos o absenoldeb salwch.
4. Bydd y newid ychwanegol hwn yn cael ei fonitro yng nghyd-destun trafodaethau partneriaeth ehangach perthnasol, er enghraifft ynghylch gweithio’n hyblyg.
5. Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i adolygu sut mae’r polisi’n cael ei weithredu er mwyn sicrhau tegwch, sicrhau bod anafiadau diwydiannol yn cael eu cydnabod yn briodol, ac nad oes gwahaniaethu’n digwydd yn erbyn staff yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.
6. Ar ôl deuddeg mis, cynhelir adolygiad ffurfiol mewn partneriaeth, gan ddisgwyl gwneud adfer lwfans oriau anghymdeithasol ar ôl wythnos o absenoldeb salwch yn sefyllfa barhaol.
7. **Dilyniant gyrfa**
8. Adolygu trefniadau dilyniant gyrfa, gan ddechrau gyda dilyniant nyrsys a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill o fand 5-6.
9. Nod a rennir sef gwella’r gallu i unigolion gamu ymlaen yn eu maes proffesiynol/grŵp staff.
10. Datblygu fframwaith (gan gynnwys cynllun gweithredu ar gyfer dilyniant gyrfa) erbyn haf 2023.
11. Gweithredu argymhellion adroddiad y cynllun tiwtoriaeth nyrsio.
12. Defnyddio’r gwaith hwn i ystyried datblygu cynlluniau tebyg ar draws grwpiau Staff eraill.
13. Gwerthuso swyddi – adolygu disgrifiadau o swyddi sydd dros dair blwydd oed.
14. **Gweithio’n Hyblyg**
15. Gweithredu’r egwyddor bod derbyn trefniadau gweithio hyblyg yn dod yn arfer ddiofyn ar draws y gweithlu, oni bai bod rhesymau clir dros wrthod.
16. Cyflwyno polisi Cymru gyfan ar weithio’n hyblyg erbyn mis Medi 2023.
17. **Oriau Gweithio**
18. Archwilio lleihau oriau yn yr wythnos waith i staff Agenda ar gyfer Newid gyda’r nod o symud i wythnos waith 36 awr heb golli enillion.
19. Gweithgor i gyflwyno adroddiad erbyn hydref 2023 ynghylch ymarferoldeb a goblygiadau (darpariaethau gwasanaeth, lefelau staffio diogel, lles staff, a chostau).
20. Bydd y gweithgor yn datblygu cynllun gan gynnwys amserlen ar gyfer y newid i wythnos waith 36 awr heb golli enillion.
21. **Lleihau’r defnydd o staff asiantaeth**
22. Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i leihau dibyniaeth ar weithwyr asiantaeth drwy bob modd posibl gan gynnwys cadw at Delerau ac Amodau Agenda ar gyfer Newid y GIG.
23. Cymhellion ar gyfer cyflogaeth yn y GIG e.e. cyflog wythnosol, oriau ar sail blwyddyn, oriau ychwanegol.
24. Adolygu’r defnydd o oramser a chyfraddau banc i gymell.
25. Bydd unrhyw oriau ychwanegol sy’n cael eu hychwanegu at ddiwedd shifft oherwydd pwysau gwaith yn cael eu talu ar gyfraddau goramser ar draws pob rôl.
26. **Strategaeth Cadw Staff**
27. Gweithredu a monitro'r argymhellion yn y canlynol;
* Y Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu,
* Y Cynllun Cadw Staff Nyrsio, sydd i’w gyhoeddi fis Ebrill 2023,
* strategaethau cadw staff grwpiau proffesiynol eraill (gan gynnwys adolygu’r adroddiad Birthrate Plus).
1. Nodi argymhellion a all, o bosibl, fod yn drosglwyddadwy ar draws pob grŵp Agenda ar gyfer Newid.
2. **Ymddeol a Dychwelyd**
3. Cyflwyno polisi Cymru gyfan ar ymddeol a dychwelyd erbyn mis Medi 2023.
4. Ailgyflwyno ac ailddatgan egwyddorion ymddeol a dychwelyd a gwneud y rhain yn safonau gofynnol gorfodol o fis Mai 2023 ymlaen.
5. Cyflwyno sylwadau ar y cyd mewn partneriaeth gymdeithasol i Lywodraeth y DU i archwilio opsiynau ar gyfer newidiadau i reolau hyblygrwydd pensiwn yn y dyfodol i helpu i gadw staff a hwyluso ymddeol yn gynnar.
6. **Iechyd a Lles**
7. Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i gyflwyno rhaglen o newidiadau sy’n gwella profiad unigolion o waith, gan gynnwys;
8. Cymorth i unigolion er mwyn galluogi pobl i aros mewn gwaith neu ddychwelyd ar ôl absenoldeb cyn gynted â phosibl.
9. Sicrhau bod cymorth ar gyfer lles meddyliol staff yn cael ei drin yn gyfartal â chymorth ar gyfer lles corfforol.
10. Canolbwyntio ar adleoli (gan gynnwys gweithio ar draws ffiniau) yn hytrach nag absenoldeb salwch pan fydd hyn yn briodol.
11. Gweithredu’r siarteri *Fatigue and Facilities* a *Midwives Caring for You* yn llawn.
12. **Datblygiad Proffesiynol Parhaus (CPD)**
13. Mae CPD yn cael ei gynnwys fel blaenoriaeth yn y Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu sy’n cael ei arwain gan AaGIC. Bydd hyn yn cynnwys:
* ymgorffori allbwn y prosiect lles staff
* nodi manteision allweddol o ran cadw staff, gweithio ar frig trwydded, defnyddio’r gweithlu cyfan a darparu gofal iechyd darbodus
* nod hirdymor i holl amser neilltuedig staff fod ar sail gyfartal â meddygon ond gosod camau penodol i gyflawni’r hyn sy’n realistig ac yn gyraeddadwy.
1. Ochr yn ochr â hyn, bydd Pwyllgor Busnes Fforwm Partneriaeth Cymru ar y cyd yn:
* ailddatgan disgwyliadau presennol cyflogwyr ar unwaith i alluogi amser CPD rheolaidd i gefnogi prosesau cynnal cofrestriadau proffesiynol
* datblygu dull Cymru gyfan sy’n gwarantu amser neilltuedig ar gyfer CPD staff (gyda’r nod, dros amser, o estyn y warant hon ar gyfer holl ddysgu a datblygu staff y GIG).
1. **Hyb Cytundeb Partneriaeth**
2. Creu Hyb Cytundeb Partneriaeth erbyn mis Gorffennaf 2023 a fydd yn;
3. lledaenu cytundebau,
4. olrhain cynnydd, a
5. dwyn y sefydliadau perthnasol i gyfrif am gyflawni a chydymffurfio â thelerau ac amodau a pholisïau Cymru gyfan.