

**DYDD MERCHER, 1 MAI 2024**

**AT: HOLL AELODAU'R CYNGOR SIR**

**YR WYF DRWY HYN YN EICH GALW I FYNYCHU CYFARFOD AML-LEOLIAD Y CYNGOR SIR A GYNHELIR YN SIAMBR, NEUADD Y SIR, CAERFYRDDIN, SA31 1JP AC O BELL AM 10.00 YB, DYDD MERCHER, 8FED MAI, 2024 ER MWYN CYFLAWNI'R MATERION A AMLINELLIR AR YR AGENDA SYDD YNGHLWM**

*Wendy Walters*

**PRIF WEITHREDWR**

GELLIR GWYLIO'R CYFARFOD AR WEFAN Y CYNGOR DRWY'R DDOLEN CANLYNOL:-  
[HTTPS://CARMARTHESHIRE.PUBLIC-I.TV/CORE/PORTAL/HOME](https://carmarthenshire.public-tv/core/portal/home)

Swyddog Democrataidd:	Emma Bryer
Ffôn (Ilinell uniongyrchol):	01267 224029
E-bost:	Ebryer@sirgar.gov.uk

Wendy Walters Prif Weithredwr, *Chief Executive*,  
Neuadd y Sir, Caerfyrddin. SA31 1JP  
*County Hall, Carmarthen. SA31 1JP*

# AGENDA

1. YMDDIHEURIADAU AM ABSENOLDEB
2. DATGANIADAU O FUDDIANNAU PERSONOL.
3. CYHOEDDIADAU'R CADEIRYDD (OS OES RHAI)
4. CYHOEDDIADAU GAN YR ARWEINYDD, AELODAU'R CABINET NEU'R PRIF WEITHREDWR (OS OES RHAI)
5. LLOFNODI YN GOFNODION CYWIR COFNODION CYFARFODYDD Y CYNGOR A GYNHALIWDYD AR Y:-
  - 5.1 28AIN CHWEFROR 2024 7 - 32
  - 5.2 6ED MAWRTH 2024 33 - 42
6. RECRIWTIO I SWYDD CYFARWYDDWR ADDYSG, PLANT A GWASANAETHAU TEULU ( A PHRIF SWYDDOG ADDYSG STATUDOL.) 43 - 62
7. PENODI SWYDDOG MONITRO DROS DRO 63 - 70
8. YSTYRIED ARGYMHELLION Y CABINET MEWN PERTHYNAS Â'R EITEM CANLYNOL:-
  - 8.1 FERSIWN DRAFFT O GYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2024-28 (Cabinet 18/03/2024) 71 - 108
9. DERBYN ADRODDIADAU CYFARFODYDD Y CABINET A GYNHALIWDYD AR Y
  - 9.1 4YDD MAWRTH 2024 109 - 112
  - 9.2 18FED MAWRTH 2024 113 - 118
  - 9.3 25AIN MAWRTH 2024 119 - 122
  - 9.4 15FED EBRILL 2024 123 - 126
10. RHYBUDDION O GYNNIG (NID OEDD DIM WEDI DOD I LAW)
11. CWESTIYNAU GAN Y CYHOEDD (NID OEDD DIM WEDI DOD I LAW).
12. CYFLWYNO DEISEB

*Nodyn: Er mwyn cael eu hystyried mewn cyfarfod ffurfiol rhaid i bob deiseb gynnwys 50 o lofnodion etholwyr cofrestredig ar gyfer copïau papur a 300 o lofnodion etholwyr cofrestredig ar gyfer e-ddeisebau. Mae cyfanswm Llofnodion Etholiadol Sir Gaerfyrddin hyd at y trothwy o 50 wedi'u dilysu. Nid ydym wedi gwirio'r llofnodion wedi hynny.*

DEISEB I GYNGOR SIR CAERFYRDDIN UNIONI'R DIFFYG TOILEDAU CYHOEDDUS DIGONOL, HYGYRCH A GLÂN YN NHREF PORTH

TYWYN

RYDYM NI, SYDD WEDI LLOFNODI ISOD, YN GOFYN I GYNGOR SIR CAERFYRDDIN WEITHREDU AR UNWAITH I ADFER TOILEDAU CYHOEDDUS YN NHREF PORTH TYWYN. MAE'N RHAID I'R BLOC TOILEDAU DYWEDEDIG FOD YN HYGGRCH I DDEFNYDDWYR CADEIRIAU OLWYN, POBL ANABL

A PHOBL OEDRANNUS, A'R RHAI SYDD Â BABANOD NEU BLANT IFANC. MAE'N RHAID DIOGELU'R ADEILAD RHAG FANDALIAETH, GAN SICRHAU BOD TREFN LANHAU A RHEOLAETH BRIODOL AR WAITH, ER MWYN ADFER BALCHDER YN EIN TREF A CHROESAWU TWRISTIAID. GOFYNNWN I'R CYNGOR TREF A'R GRWPIAU CYMUNEDOL PERTHNASOL FOD YN RHAN O'R GWAITH O'R CAM CYNLLUNIO HYD AT Y BROSES O AILAGOR Y CYFLEUSTERAU CYHOEDDUS.

### **13. CWESTIYNAU GAN YR AELODAU:-**

#### **13.1 CWESTIWN GAN Y CYNGHORYDD JOHN JAMES I'R CYNGHORYDD ALED VAUGHAN OWEN - YR AELOD CABINET DROS NEWID HINSAWDD, DATGARBONEIDDIO A CHYNALIADWYEDD**

“Dangosodd waith ymchwil diweddar gan y Gymdeithas Llywodraeth Leol nad yw dwy ran o dair o gynghorau yn Lloegr yn hyderus y byddent yn cyrraedd eu targedau Carbon Sero Net o fewn eu hamserlenni targed tra bod Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru yn gweithio ar raglen drosglwyddo a chymorth newid hinsawdd i geisio helpu'r sector cyhoeddus i gyrraedd targed Sero Carbon Net Llywodraeth Cymru erbyn 2050.

O ystyried y wybodaeth hon, yn ogystal â chydabod y pwysau ariannol difrifol cyffredinol a wynebir gan Awdurdodau Lleol, mae cyrraedd targedau Sero Net wedi dod hyd yn oed yn fwy heriol nag erioed.

Beth yw sefyllfa bresennol y Cyngor hwn o ran ei amcanion presennol a'r nod eithaf o gyrraedd y targed Carbon Sero Net mwy uchelgeisiol erbyn 2030?”

### **14. CYMARADWYO Y NEWIDIADAU CANLYNOL I AELODAETH PWYLLGORAU**

#### **14.1 CYMERADWYO'R NEWIDIADAU CANLYNOL I AELODAETH PWYLLGORAU A PHANELU'R CYNGOR A GYNIGIR GAN Y GRWP LLAFUR**

- Cynghorydd Anthony Leyshon i gymryd lle y Cynghorydd Deryk Cundy ar y Pwyllgor Craffu Cymunedau, Cartrefi ac Adfywio
- Cynghorydd Janet Williams i lenwi y sedd wag ar y Pwyllgor Craffu Addysg, Pobl Ifanc a'r Gymraeg

- Cyngorydd Tina Higgins i lenwi y sedd wag ar y Pwyllgor Penodi A
- Cyngorydd Nysia Evans i lenwi y sedd wag ar y Pwyllgor Penodi B
- Cyngorydd Philip Warlow i lenwi y sedd wag ar y Pwyllgor Safonau
- Cyngorydd Deryk Cundy i lenwi y sedd wag ar Cydbwyllgor Craffu Dinas-Ranbarth Bae Abertawe
- Cyngorydd Deryk Cundy i lenwi y sedd wag ar Cydbwyllgor Corfforedig y De Orllewin - Is-bwyllgor Llywodraethu ac Archwilio
- Cyngorydd Deryk Cundy i lenwi y sedd wag ar Cydbwyllgor Corfforaethol De-Orllewin Cymru - Is-Bwyllgor Trosolwg a Chraffu
- Cyngorydd Philip Warlow i lenwi y sedd wag ar y Panel Ymgynghorol ynghylch Polisi Tal

#### **14.2 CYMARADWYO Y NEWIDIADAU CANLYNOL I AELODAETH PWYLLGORAU A PHANELU'R CYNGOR A GYNIGIR GAN AELODAU HEB GYSYLLTIAD:-**

- Cyngorydd Steve Williams i lenwi y sedd wag ar y Pwyllgor Craffu Perfformiad ac Adnoddau Corfforaethol
- Cyngorydd Steve Williams i lenwi y swydd wag ar y Pwyllgor Craffu Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol
- Cyngorydd Michael Cranham i lenwi y sedd wag ar y Pwyllgor Apelau
- Cyngorydd John James i lenwi y sedd wag ar y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio
- Cyngorwyr John James a Steve Williams i lenwi y seddi gwag ar y Pwyllgor Cynllunio.

#### **14.3 CYMERADWYO'R NEWIDIADAU CANLYNOL I AELODAETH AWDURDOD TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU**

- Cyngorydd Tina Higgins i gymryd lle y Cyngorydd Councillor Rob Evans fel un o aelodau y Grŵp Llafur
- Cyngorydd Emlyn Schiavone i gymryd lle y Cyngorydd Gareth Thomas fel un o aelodau Grŵp Plaid Cymru

### **15. COFNODION ER GWYBODAETH (AR GAEL AR Y WEFAN)**

- 15 .1 PWYLLGOR CYNLLUNIO - 29AIN CHWEFROR 2024**
- 15 .2 PWYLLGOR CRAFFU PERFFORMIAD AC ADNODDAU CORFFORAETHOL - 1AF MAWRTH 2024**
- 15 .3 PWYLLGOR SAFONAU - 4YDD MAWRTH 2024**
- 15 .4 PWYLLGOR TRWYDDEDU - 5ED MAWRTH 2024**
- 15 .5 PWYLLGOR CRAFFU CYMUNEDAU, CARTREFI AC ADFYWIO - 7FED MAWRTH 2024**
- 15 .6 PWYLLGOR LLYWODRAETHU AC ARCHWILIO - 8FED MAWRTH 2024**
- 15 .7 PWYLLGOR CRAFFU CRAFFU LLE, CYNALIADWYEDD A NEWID HINSAWDD - 11 MAWRTH 2024 (A WNAETH AILYMGYNNULL 22AIN MAWRTH 2024)**
- 15 .8 PWYLLGOR PENODI AELODAU - 11EG MAWRTH 2024**
- 15 .9 PWYLLGOR CYNLLUNIO - 12FED MAWRTH 2024**
- 15 .10 PWYLLGOR CRAFFU IECHYD A GWASANAETHAU CYMDEITHASOL- 21AIN MAWRTH 2024**
- 15 .11 PWYLLGOR CRONFA BENSIWN DYFED - 27AIN MAWRTH 2024**
- 15 .12 PWYLLGOR CYNLLUNIO- 28AIN MAWRTH 2024**
- 15 .13 PWYLLGOR CYNLLUNIO - 9FED EBRILL 2024**
- 15 .14 PWYLLGOR CRAFFU CYMUNEDAU, CARTREFI AC ADFYWIO - 16EG EBRILL 2024**
- 15 .15 PWYLLGOR CRAFFU PERFFORMIAD AC ADNODDAU CORFFORAETHOL- 17EG EBRILL 2024**
- 15 .16 PWYLLGOR PENODI B - 17EG EBRILL 2024**
- 15 .17 PWYLLGOR TRWYDDEDU - 18FED EBRILL 2024**
- 15 .18 PWYLLGOR CRAFFU LLE,CYNALIADWYEDD A NEWID HINSAWDD - 22AIN EBRILL 2024**
- 15 .19 PWYLLGOR SAFONAU - 22AIN EBRILL 2024**

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol

**DYDD MERCHER, 28 CHWEFROR 2024**

**PRESENNOL** Cynghorydd B.A.L. Roberts (Cadeirydd) (Yn y Siambr)

**Cynghorwyr (Yn y Siambr):**

S.M. Allen	J.M. Charles	P. Cooper	D.M. Cundy
G. Davies	H.L. Davies	K. Davies	M. Donoghue
A. Evans	H.A.L. Evans	L.D. Evans	W.T. Evans
T.M. Higgins	J.K. Howell	P.M. Hughes	P. Hughes-Griffiths
J.D. James	M. James	R. James	D. Jones
A. Lenny	M.J.A. Lewis	N. Lewis	A. Leyshon
K. Madge	D. Nicholas	M. Palfreman	B.D.J. Phillips
D. Price	E. Rees	H.B. Shepardson	E. Skinner
R. Sparks	E.G. Thomas	M. Thomas	J. Tremlett
A. Vaughan Owen	F. Walters		

**Cynghorwyr (Yn rhithwir):**

L.R. Bowen	K.V. Broom	M.D. Cranham	S.A. Curry
A. Davies	C.A. Davies	W.R.A. Davies	T.A.J. Davies
B. Davies	L. Davies	LI.M. Davies	S.L. Davies
T. Davies	N. Evans	R.E. Evans	S. Godfrey-Coles
J.P. Hart	G.H. John	A.C. Jones	G.R. Jones
A.G. Morgan	D. Owen	S.L. Rees	E.M.J.G. Schiavone
D. Thomas	P.T. Warlow	D.E. Williams	J. Williams

**Hefyd yn bresennol (Yn y Siambr):**

W. Walters, Prif Weithredwr;  
P.R. Thomas, Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad);  
J. Morgan, Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymunedau;  
C. Moore, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol;  
G. Morgans, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Addysg a Phlant;  
A. Williams, Pennaeth y Gwasanaethau Amgylcheddol a Gwastraff;  
R. Griffiths, Pennaeth Lle a Chynaliadwyedd;  
L.R. Jones, Pennaeth Gweinyddiaeth a'r Gyfraith;  
G. Morgan, Pennaeth Gwasanaethau Democrataidd;  
R. Hemingway, Pennaeth Gwasanaethau Ariannol;  
C. Higginson, Rheolwr Cyfryngau;  
A. Eynon, Prif Gyfieithydd;  
J. Owen, Swyddog Gwasanaethau Democrataidd.

**Hefyd yn bresennol (Yn rhithwyr):**

A. Edwards, Rheolwr y Gwasanaethau Etholiadol a Chofrestru Sifil;  
E. Jones, Arweinydd Trwyddedu;  
D. Hall-Jones, Swyddog Cefnogi Aelodau;  
R. Morris, Swyddog Cefnogi Aelodau;  
M. Runeckles, Swyddog Cefnogi Aelodau.

## Siambr, Neuadd y Sir, Caerfyrddin, SA31 1JP ac o bell: 10:00yb - 1:10yp

(Noder:

- Am 12:50pm tynnwyd sylw'r Cyngor at Reol 9 o Weithdrefn y Cyngor – Hyd y cyfarfod – ac, oherwydd y byddai'r cyfarfod wedi bod yn mynd rhagddo ers tair awr am 1:10pm, penderfynwyd gohirio ystyried y rheolau sefydlog, yn unol â Rheol 23.1 o Weithdrefn y Cyngor, er mwyn ystyried y materion a oedd yn weddill ar yr agenda.
- Cyn ystyried eitem 8.4 ar yr Agenda, newidiodd y Cadeirydd drefn y materion i ganiatáu i Gwestiwn gan y Cyhoedd - Eitem 10.2 ar yr agenda i fynd yn ei flaen, ac yna gweddill y cwestiynau cyhoeddus 10.3 a 10.1, gan ddychwelyd i Eitem 8.4 ar yr agenda ac yna gweddill yr eitemau fel y nodir ar yr agenda. Er hwylustod, bydd y cofnodion hyn yn dilyn yr agenda fel y'i cyhoeddwyd.

### 1. YMDDIHEURIADAU AM ABSENOLDEB

Derbyniwyd ymddiheuriadau am absenoldeb gan y Cynghorwyr B. W. Jones, D. C. Evans, A. D. Harries, H. Jones, C. Davies, J. Seaward a G.B. Thomas.

### 2. DATGANIADAU O FUDDIANNAU PERSONOL.

Y Cynghorydd	Rhif y Cofnod	Y Math o Fuddiant
A Vaughan-Owen	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei wraig yn bennaeth ar ysgol gynradd
Ll.M. Davies	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei gŵr yn dysgu fel pennaeth cerddoriaeth
N. Evans	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei merch yn gweithio i'r gwasanaeth llyfrgelloedd
R. Evans	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei merch yn gweithio i'r Gwasanaeth Llyfrgelloedd
M.D. Cranham	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei fab yn gweithio yn sector addysg yr Awdurdod
G. Morgan	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Tenant yn Llynnoedd Delta
T. Higgins	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei nith yn gweithio yn y gwasanaeth llyfrgelloedd
J. P. Hart	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Aelodau o'r teulu yn gweithio yn adran Addysg yr Awdurdod
F. Walters	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Aelodau o'r teulu'n athrawon
D. Nicholas	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei ferch yn gweithio yn yr Adran Gynllunio
L.R. Bowen	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei wraig yn gweithio yn yr uned gyfieithu yn yr Awdurdod
C.A. Jones	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei ferch-yng-nghyfraith yn gweithio i'r Gwasanaethau Cymdeithasol
D. Cundy	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Perthnasau'n gweithio i'r Cyngor
E. Skinner	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Nith yn gweithio i'r Awdurdod



R. Sparks	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Mae ganddo fusnes yn y diwydiant hamdden a chaniatawyd gollyngiad iddo siarad ond nid pleidleisio
L. Roberts	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei merch yn gweithio ym maes lechyd a Gofal Cymdeithasol yn yr Awdurdod
M. Palfreman	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Mae ganddo fusnes ymgynghoriaeth gofal cymdeithasol – caniatwyd gollyngiad iddo siarad ond nid pleidleisio
B. Davies	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Mae ei wraig yn gweithio i'r gwasanaethau Gofal Cymdeithasol
T.A.J. Davies	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei chwaer-yng-nghyfraith yn gweithio i'r Awdurdod
P.M. Hughes	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei ferch yn gweithio i'r Awdurdod
A. Davies	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei wraig yn athrawes yn yr Awdurdod
J. Lewis	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Mae ei nith yn gweithio yn yr Adran Addysg
R. James	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Mae ei bartner yn gweithio yng Ngwasanaethau Llyfrgell yr Awdurdod
K. Madge	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei ferch yn gweithio ym maes Gofal Cymdeithasol yn yr Awdurdod
E. Rees	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei frawd yn gweithio yn yr Awdurdod
S. Godfrey-Coles	8.1 – Strategaeth Cyllideb Refeniw 2023/24 - 2025/26	Ei phartner yw Pennaeth y Gwasanaethau Plant yn yr Awdurdod
J. P. Hart	8.4 - Deddf Trwyddedu 2003 Adolygiad o'r Polisi Trwyddedu ac Aseidiadau Effaith Gronnol	Yn ddeiliad trwydded bersonol ac yn rheoli safle trwyddedig.
C. A. Jones	8.4 - Deddf Trwyddedu 2003 Adolygiad o'r Polisi Trwyddedu ac Aseidiadau Effaith Gronnol	Yn ddeiliad trwydded bersonol ar gyfer safle trwyddedig
P.M. Hughes	8.4 - Deddf Trwyddedu 2003 Adolygiad o'r Polisi Trwyddedu ac Aseidiadau Effaith Gronnol	Yn ddeiliad trwydded bersonol ar gyfer safle trwyddedig
F. Walters	9.1 - Cofnodion y Cabinet, 15 Ionawr 2024	Ei merch yn weithiwr cymdeithasol yn yr Awdurdod
N. Lewis	10.2 - Cwestiwn cyhoeddus gan Dr Anthony Laxton	Gweithio i Ynys Sir Gâr

### 3. CYHOEDDIADAU'R CADEIRYDD.

- Cyhoeddodd y Cadeirydd ei bod wedi mynd i Wobrau Chwaraeon Actif Sir Gâr a gynhaliwyd yn Theatr y Ffwrnes, Llanelli ar 22 Chwefror 2024. Estynnwyd diolch i aelodau'r Tîm Actif am eu hymdrechion i wneud y diwrnod yn llwyddiant mawr. Roedd yn braf gwobrwyo cynnydd athletwyr ifanc y Sir. Yn ogystal, cafodd yr arian a godwyd yn ystod y noson ei roi i Elusennau'r Cadeirydd - Hosbis Tŷ Bryngwyn, Canolfan Deulu Sant Paul ac Ymatebwr Cyntaf Llanelli.
- Cyhoeddodd y Cadeirydd fod disgyblion Blwyddyn 6 yn Ysgol Pen Rhos, Llanelli, wedi helpu i godi ymwybyddiaeth o ganser y coluddyn a sgrinio canser y coluddyn yn eu cymuned fel rhan o waith ar y cyd rhwng Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda (UHB), Iechyd Cyhoeddus Cymru a Menter Canser Moondance. Ysgol Pen Rhos yw'r ysgol gynradd gyntaf yng Nghymru i groesawu'r prosiect yn ei hystafelloedd dosbarth.

### 4. CYHOEDDIADAU GAN YR ARWEINYDD, AELODAU'R CABINET NEU'R PRIF WEITHREDWR (OS OES RHAI)

Nid oedd unrhyw gyhoeddiadau eraill.

### 5. LLOFNODI YN GOFNOD CYWIR COFNODION CYFARFOD Y CYNGOR A GYNHALIWDYD AR Y 24 IONAWR 2024

**PENDERFYNWYD** llofnodi bod cofnodion cyfarfod y Cyngor a gynhaliwyd ar 24 Ionawr, 2024 yn gofnod cywir.

### 6. ADOLYGIAD CYMUNEDOL DEDDF LLYWODRAETH LEOL (DEMOCRATIAETH) (CYMRU) 2013 ("Y DDEDDF")

Derbyniodd y Cyngor adroddiad, a gyflwynwyd gan yr Aelod Cabinet dros y Gweithlu a Threfniadaeth. Atgoffwyd y Cyngor, yn ei gyfarfod ar 9 Chwefror 2023, y cymeradwywyd cychwyn Adolygiad Cymunedol i archwilio'r trefniadau llywodraethu Tref a Chymuned presennol ac i wneud Argymhellion Terfynol ar gyfer unrhyw newid priodol. Daeth yr adolygiad hwn i ben ar 11 Hydref 2023. Bydd yr argymhellion a gymeradwywyd yn dod i rym gyda'r set nesaf o etholiadau'r Cyngorau Tref a Chymuned a fydd yn cael eu cynnal ym mis Mai 2027.

Fel rhan o'r adolygiad hwn, nodwyd bod anghysonderau o ran ffiniau cymunedol a amlygwyd yn y mapiau perthnasol a atodir yn Atodiad A o'r adroddiad.

Rhodddwyd caniatâd yng nghyfarfod y Cyngor Llawn ar 11 Hydref 2023 i gynnal adolygiad dan Adran 25 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Democratiaeth) (Cymru) 2023. Dechreuodd yr ymgynghoriad chwe wythnos cychwynnol ar 12 Hydref 2023 a daeth i ben ar 22 Tachwedd 2023. Atodwyd ymatebion i'r adroddiad yn Atodiad B.

Gofynnwyd i'r Cyngor fabwysiadu'r Argymhellion Drafft at ddibenion yr Adolygiad Cymunedol a chefnogi'r Argymhellion Drafft sy'n cael eu cyhoeddi at ddibenion ymgynghori am gyfnod o 6 wythnos. Dywedwyd y byddai'r dyddiadau ar gyfer yr ymgynghoriad yn dechrau ar 29 Chwefror 2024 hyd at 11 Ebrill 2024 ac nid y dyddiadau a nodwyd yn yr adroddiad.

## **PENDERFYNWYD**

- 6.1 Bod y cynigion a nodir yn Atodiad C yn cael eu mabwysiadu gan y Cyngor fel Argymhellion Drafft at ddibenion yr Adolygiad ar gyfer:**
- a) Cyngor Cymuned Llangyndeyrn a Chyngor Gwledig Llanelli**
  - b) Cyngor Cymuned Llangyndeyrn a Chyngor Cymuned Trimsaran**
  - c) Cyngor Cymuned Llangyndeyrn a Chyngor Cymuned Pontyberem**
- 6.2 Bod yr Argymhellion Drafft yn cael eu cyhoeddi at ddibenion ymgynghori am gyfnod o 6 wythnos;**
- 6.3 Bod canlyniadau'r ymgynghoriad ynghyd â'r Argymhellion Terfynol arfaethedig yn cael eu hadrodd i'r Cyngor Llawn ar 8 Mai**

## **7. RECRIWTIO I SWYDD PENNAETH Y GYFRAITH, LLYWODRAETHU, A GWASANAETHAU SIFIL (A SWYDDOG MONITRO)**

Derbyniodd y Cyngor adroddiad, a gyflwynwyd gan yr Aelod Cabinet dros y Gweithlu a Threfniadaeth ar Recriwtio i swydd Pennaeth y Gyfraith, Llywodraethu a Gwasanaethau Sifil (a Swyddog Monitro), a oedd yn darparu gwybodaeth fanwl am y swydd, rôl y Swyddog Monitro, y trefniadau Dyletswyddau Uwch dros dro a'r amserlen arfaethedig.

Rhoddwyd gwybod i'r Cyngor y byddai'r Pennaeth Gweinyddiaeth a'r Gyfraith bresennol, (sy'n cynnwys rôl y Swyddog Monitro) yn gadael y Cyngor ar 1 Mehefin 2024. Felly, byddai angen i'r Cyngor ddynodi Swyddog Monitro Dros Dro i gyflawni'r rôl statudol hon hyd nes y daw'r broses benodi i ben a bod Pennaeth y Gyfraith, Llywodraethu a Gwasanaethau Sifil newydd yn y swydd.

Dywedwyd y cafwyd trafodaethau rhwng y Prif Weithredwr, cydweithwyr yn y Tîm Rheoli Corfforaethol ac aelodau'r Cabinet, i ystyried y ffordd ymlaen ar gyfer y gwasanaeth, gyda'r bwriad o sicrhau bod y swydd bwysig hon yn addas i'r dyfodol, yn ogystal â helpu i gyflawni arbedion i'r Awdurdod.

Gyda golwg ar leihau nifer y swyddi sy'n adrodd yn uniongyrchol i'r Prif Weithredwr, cynigiwyd y byddai'r Gwasanaeth Etholiadol a Chofrestru yn adrodd i Bennaeth y Gyfraith, Llywodraethu a Gwasanaethau Sifil (a Swyddog Monitro). Byddai manteision hyn yn cynnwys gwneud y mwyaf o synergeddau gwasanaethau yn ogystal â helpu i leihau nifer y swyddi sy'n adrodd yn uniongyrchol i'r Prif Weithredwr, a chreu portffolio mwy cytbwys, teg a haws i'r reoli. Adlewyrchwyd y dyletswyddau diwygiedig hyn yn y proffil swydd diwygiedig a atodwyd i'r adroddiad.

Nododd y Cyngor ei bod yn annhebygol y byddai'r broses o recriwtio i swydd Pennaeth y Gyfraith, Llywodraethu a Gwasanaethau Sifil (a'r Swyddog Monitro) wedi'i chwblhau cyn i ddeiliad presennol y swydd adael, felly byddai angen trefniadau dros dro drwy gynnal ymarfer mynegiannau o ddiddordeb mewnol i geisio ceisiadau gan unigolion sydd â chymwysterau cyfreithiol a thystysgrif ymarfer a phrofiad perthnasol.

## **PENDERFYNWYD:**

**7.1 cymeradwyo'r Proffil Swydd a'r Fanyleb Person a atodir i'r adroddiad.**

**7.2 cymeradwyo a gweithredu'r trefniadau dros dro arfaethedig, yn dilyn ymarfer mynegiannau o ddiddordeb i fod yn weithredol hyd nes y bydd Pennaeth y Gyfraith, Llywodraethu a Gwasanaethau newydd yn dechrau yn ei swydd.**

**7.3 nodi, unwaith y bydd Pwyllgor Penodi 'B' wedi ymgynnull i benodi Pennaeth y Gyfraith, Llywodraethu a Gwasanaethau Sifil newydd, bod adroddiad pellach yn cael ei gyflwyno eto yn un o gyfarfodydd y Cyngor Sir yn y dyfodol i nodi'r penodiad, a bod y Cyngor Sir yn dynodi'r penodai newydd fel Swyddog Monitro'r Cyngor yn unol ag Adran 5 o Ddeddf Llywodraeth Leol a Thai 1989.**

## **8. YSTYRIED ARGYMHELLION Y CABINET O RAN Y MATERION CANLYNOL:-**

### **8.1. STRATEGAETH CYLLIDEB REFENIW 2024/25 i 2026/27**

(NODER: Roedd y Cyngorwyr A Vaughan Owen, Ll.M. Davies, N. Evans, R. Evans, M.D. Cranham, G. Morgan, T. Higgins, J.P. Hart, F. Walters, D. Nicholas, L.R. Bowen, C.A. Jones, D. Cundy, E. Skinner, R. Sparks, L. Roberts, M. Palfreman, B. Davies, T.A.J. Davies, P.M. Hughes, A. Davies, J. Lewis, R. James, K. Madge, E. Rees a S. wedi datgan buddiant yn yr eitem hon yn gynharach, ac arhosodd y cyngorwyr hynny yn y cyfarfod gan gymryd rhan yn y drafodaeth ynghylch y mater hwn a'r bleidlais ddilynol).

Rhodddwyd gwybod i'r Cyngor fod y Cabinet, yn ei gyfarfod ar 19 Chwefror, 2024 (gweler Cofnod 6), wedi ystyried Strategaeth Cyllideb Refeniw 2024/25 - 2026/27 a'i fod wedi gwneud nifer o argymhellion yn ei chylch, fel y manylwyd arnynt yn adroddiad Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Corfforaethol, i'w hystyried gan y Cyngor.

Roedd yr adroddiad yn crynhoi'r sefyllfa ddiweddaraf o ran y gyllideb, gan roi'r wybodaeth ddiweddaraf am ddilysu'r gyllideb, y gwasgfydd o ran gwariant, setliad terfynol Llywodraeth Cymru, a'r ymatebion o'r ymgynghoriad ynghylch y gyllideb.

Wrth gyflwyno'r adroddiad, dywedodd yr Aelod Cabinet dros Adnoddau byddai mabwysiadu'r cynigion yn yr adroddiad yn galluogi'r Cyngor i ddarparu cyllideb deg a chytbwys, a oedd yn ymateb i'r sylwadau oedd wedi deillio o'r broses ymgynghori. Fodd bynnag, roedd yn teimlo bod dyletswydd arno i dynnu sylw at risgiau'r strategaeth, yn ogystal â'r ansicrwydd yn y dyfodol ynghylch codiadau cyflog a chwyddiant, y mae'n rhaid ei dderbyn fel rhan arferol o'r broses pennu'r gyllideb.

Nodwyd nifer o risgiau o ganlyniad i ansicrwydd ynghylch ariannu pensiynau athrawon a diffoddwyr tân, y risg o ran cyflawni buddsoddiadau yn y Gwasanaethau Plant, a'r risg oedd ynghlwm wrth ostyngiadau yn y gyllideb ar draws pob rhan o wasanaethau'r Cyngor.

Yn ogystal, nodwyd bod y gyllideb hon o bosibl yn un o'r rhai anoddaf yn hanes y Cyngor a mynegodd ei bryder ei fod yn gyfnod heriol iawn, pan oedd Awdurdodau Lleol yn y sefyllfa amhosibl o geisio darparu gwasanaethau rheng flaen tra'n parhau i wynebu toriadau gan y llywodraeth ganolog. Roedd dyletswydd ar bob Cyngorydd dros y misoedd nesaf i wneud achos dros bwysigrwydd gwasanaethau cyhoeddus a llywodraeth leol yn gyffredinol, a thros yr angen am ragor o fuddsoddiad oherwydd nid oedd yr hyn sydd gennym ar hyn o bryd yn gynaliadwy.

Pwysleisiwyd, wrth bennu'r gyllideb, bod gwaith yn cael ei wneud i geisio diogelu gwasanaethau rheng flaen gan gadw unrhyw gynnydd yn y Dreth Gyngor i isafswm ar yr un pryd, ac er bod 7.5% yn uwch na'r hyn a ddymunir, roedd yn llawer gwell na rhai Awdurdodau Lleol eraill a oedd yn wynebu codiadau oedd mewn ffigurau dwbwl yn y dreth gyngor a bod rhai yn wynebu methdalwriaeth.

Diolchodd yr Aelod Cabinet i bawb a wnaeth gymryd rhan yn yr ymgynghoriad neu ymateb i'r arolygon. Hefyd, i'r cyd-gynghorwyr am eu hymrwymiad wrth gyfrannu at y seminarau am y gyllideb mewn modd mor gadarnhaol, er gwaethaf yr heriau enfawr sydd i ddod. Cafodd cynigion y gyllideb eu harchwilio'n fanwl hefyd gan y Pwyllgorau Craffu.

Yn gyffredinol, nodwyd bod y rhai a oedd yn rhan o'r broses ymgynghori yn sylweddoli bod angen gwneud penderfyniadau anodd. Yn seiliedig ar y canlyniadau hynny, cytunodd y Cabinet i wneud nifer o addasiadau i gyllideb y flwyddyn nesaf, gyda chyfanswm gwerth o £1.95m. Roedd y rhain mewn ymateb i'r adborth gan y cyhoedd a'r Cynghorwyr a gymerodd ran yn y broses ymgynghori. Roedd y ffigur hwn yn cynnwys darpariaeth i ohirio nifer o gynigion, gan gynnwys:

- gostyngiad o £1m yng nghyllidebau ysgolion.
- gohirio mwy na £400k o arbedion yng nghyllidebau priffyrdd ac amddiffyn rhag llifogydd, gan gydnabod pryder gan gynghorwyr

- gohirio'r gostyngiadau arfaethedig o £100,000 yr un i wasanaethau cymorth ieuencid a gwasanaethau cerddoriaeth mewn ysgolion, a thros £200,000 i gyllid ar gyfer cyfleusterau cyhoeddus, hyd nes yr ymgynghorit ynghylch yr opsiwn o drosglwyddo asedau.

Amlygwyd nad oedd y swm ychwanegol bach gan Lywodraeth Cymru yn ddigonol i ymateb i'r ymgynghoriad fel yr amlinellwyd yn yr adroddiad. Felly, cynigiwyd defnyddio £1m o gronfa wrth gefn y Grant Cynnal Refeniw i roi amser ychwanegol i ysgolion gyflawni'r newidiadau angenrheidiol yn y ffordd orau bosibl yn ôl amgylchiadau unigol.

Cadarnhaodd yr Aelod Cabinet dros Adnoddau, petai'r holl gynigion a amlinellwyd yn yr adroddiad yn cael eu gweithredu, gallai'r Cyngor ddarparu Strategaeth Gyllideb sy'n:-

- ymateb i'r ymgynghoriad;
- sicrhau hyd y gellid fod lefelau a safonau'r gwasanaethau'n cael eu cynnal;
- cydnabod bod pobl Sir Gaerfyrddin yn ei chael hi'n anodd yn yr hinsawdd bresennol ac sydd felly'n sicrhau bod gwasanaethau craidd yn cael eu diogelu; ac
- yn paratoi'r Awdurdod hwn, i'r graddau mwyaf posibl, ar gyfer unrhyw ansicrwydd a allai ddigwydd yn y dyfodol.

Cyfeiriwyd at ddifrifoldeb y sefyllfa yr oedd yr Awdurdod yn ei hwynebu ac at y ffaith bod y Cyngor a'r swyddogion yn ceisio gwneud y gorau dros drigolion Sir Gaerfyrddin yn ystod cyfnod heriol iawn.

Diolchodd Aelodau i'r swyddogion a'r Aelod Cabinet dros Adnoddau am eu gwaith ar y gyllideb dros y misoedd diwethaf.

Gwnaed nifer o ddatganiadau mewn ymateb i gynigion y strategaeth cyllideb refeniw a chydnabuwyd yr heriau a'r anawsterau o ran pennu cyllideb eleni, gan gydbwyso hynny â'r hinsawdd ariannol bresennol gan gynnal gwasanaethau o safon i drigolion ac ymwelwyr Sir Gaerfyrddin.

## **PENDERFYNWYD:**

- 8.1.1 cymeradwyo'r Strategaeth Gyllideb ar gyfer 2024/25, sy'n cynnwys y newidiadau ym mharagraff 4.1.5;**
- 8.1.2 cymeradwyo Treth Gyngor Band D o £1,602.80 am 2024/25 (cynnydd o 7.5%);**
- 8.1.3 cymeradwyo dileu cynigion arbedion penodol fel y nodir ym mharagraff 3.2.7;**

**8.1.4 cymeradwyo'r defnydd o £3m o gronfa wrth gefn y Grant Cynnal Refeniw, sef £2m i gefnogi costau dros dro lleoliadau preswyl a gomisiynir i blant, ac £1m i gefnogi'r gyllideb ysgolion dirprwyedig, fel yr amlinellir ym mharagraff 5.2.3;**

**8.1.5 cymeradwyo'r Cynllun Ariannol Tymor Canolig a fydd yn sylfaen i gynllunio ar gyfer y blynyddoedd sydd i ddod;**

**8.1.6 rhoi awdurdod i Gyfarwyddwr y Gwasanaethau Corfforaethol, mewn ymgynghoriad â'r Prif Weithredwr, yr Arweinydd a'r Aelod Cabinet dros Adnoddau, i wneud unrhyw newid sy'n angenrheidiol o ganlyniad i setliad terfynol Llywodraeth Cymru a oedd i'w gyhoeddi ar 27 Chwefror 2024.**

## **8.2. RHAGLEN GYFALAF PUM MLYNEDD (CRONFA'R CYNGOR) 2024/25 - 2028/29**

Bu'r Cyngor yn ystyried adroddiad a oedd yn dwyn ynghyd y cynigion diweddaraf am raglen gyfalaf bum mlynedd 2024/25 hyd at 2028/29. Roedd yr adroddiad yn cymryd i ystyriaeth yr ymgynghoriad a gynhaliwyd a'r goblygiadau refeniw oedd yn deillio o'r rhaglen.

Wrth gyflwyno'r adroddiad, dywedodd yr Aelod Cabinet dros Adnoddau mai'r gwariant gros arfaethedig ar y rhaglen gyfalaf ar gyfer 2024/25 oedd £86.930m, a'r bwriad oedd i'r Cyngor Sir gyllido £50.374m o'i adnoddau ei hun drwy ddefnyddio benthyciadau, arian wrth gefn, ariannu drwy refeniw uniongyrchol, derbyniadau cyfalaf a grant cyfalaf cyffredinol, a bod y £36.556m o gyllid oedd yn weddill yn dod o ffynonellau allanol.

Byddai'r rhaglen gyfalaf newydd yn cael ei hariannu'n llawn dros y pum mlynedd, ond cynigiwyd tanymrwymo peth o'r cyllid oedd ar gael i roi hyblygrwydd ar draws y rhaglen i dalu am unrhyw gostau ychwanegol. Roedd strategaeth gyfalaf yr Awdurdod, sy'n ofynnol gan y Côd Darbodaeth ar gyfer Cyllid Cyfalaf mewn Awdurdodau Lleol, wedi'i diweddarau ac mae'n nodi'r cyd-destun hirdymor y gwneir penderfyniadau gwariant cyfalaf a buddsoddi ynddo. Rhoddodd ystyriaeth briodol i risg a gwobrwyo a'r effaith ar gyflawni canlyniadau blaenoriaethol. Roedd y strategaeth gyfalaf yn cwmpasu gwariant ar Gronfa'r Cyngor a chyfalaf HRA a chafodd ei chynnwys fel Atodiad C i'r adroddiad.

Dywedwyd y byddai £193m yn cael ei fuddsoddi yn y rhaglen newydd dros y pum mlynedd nesaf, £61m ohono ar gyfer yr ymrwymiad parhaus i wella adeiladau ysgolion, £12m tuag at Grant Cyfleusterau i Bobl Anabl i helpu i drawsnewid ansawdd bywyd llawer o bobl yn eu cartrefi eu hunain, £34m ar gyfer prosiectau adfywio i hybu gweithgarwch economaidd, £16m i gwblhau'r prosiect Pentre Awel a gefnogir gan y Fargen Ddinesig a oedd yn cynnwys canolfan hamdden newydd i Lanelli, £43m i wella seilwaith priffyrdd economaidd lleol a seilwaith ailgylchu a £21m ar gyfer caledwedd a seilwaith TG digidol critigol.

Cydnabuwyd, er gwaethaf anawsterau'r amgylchedd economaidd presennol, fod y rhaglen gyfalaf arfaethedig wedi ymrwymo i fuddsoddiad sylweddol dros y pum mlynedd nesaf. Ei nod oedd manteisio ar y cyfleoedd cyllido a'r cyllid gan ffynonellau allanol posibl. Byddai cyfuniad o gynlluniau newydd a phresennol, yn unol â gweledigaeth gorfforaethol y Cyngor, yn datblygu'r economi leol, yn creu swyddi ac yn gwella ansawdd bywyd trigolion Sir Gâr ac ymwelwyr, gan ddiogelu ein hadnoddau ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol.

Yn ogystal, nodwyd y llwyddwyd i gael £15.5m o gyllid Ffyniant Bro ar gyfer Canol Tref Llanelli a fyddai'n cael cyllid cyfatebol trwy fuddsoddiad o £2.5m o adnoddau ac y byddai gwaith yn dechrau gyda Llywodraeth y DU i gytuno ar brosiect hyfyw.

Tynnwyd sylw at feysydd eraill:-

- Cafodd dros £20m o gyllid ei gynnwys yn y rhaglen ar gyfer cerbydau newydd yn lle'r rhai sy'n heneiddio ac sy'n creu mwy o lygredd.
- Mae £14m tuag at gerbydau newydd ar gyfer cyflwyno'r cynllun didoli ac ailgylchu o dŷ i dŷ.
- Er mwyn gwella seilwaith ailgylchu, cynigiwyd sicrhau bod cyfleuster benthyca o £10m ar gael i CWM Environmental i ddatblygu a gwella'r ddarpariaeth ailgylchu yn Nantycaws.
- Bydd angen £4.2m dros y pum mlynedd nesaf ar gyfer datblygu a gwella seilwaith digidol ac felly cynigwyd i'w gynnwys yn y rhaglen.
- Parhaodd y gefnogaeth i Barth 1 datblygiad Pentre Awel yn Llanelli. Nod y prosiect unigryw hwn oedd creu cannoedd o swyddi a thrawsnewid tirwedd ac economi de Llanelli, Sir Gaerfyrddin, a rhanbarth ehangach Gorllewin Cymru.
- Cafodd £1.4m ei gynnwys ar gyfer ailddatblygu Oriel Myrddin. Byddai hyn yn golygu mai cyfanswm y pecyn buddsoddi ar y prosiect pwysig hwn yw £3.5m.
- Roedd y cynllun yn cynnwys rhaglen fuddsoddi dreigl gwerth dros £45m mewn amrywiaeth o wasanaethau. Fodd bynnag, dywedodd yr Aelod Cabinet dros Adnoddau ei bod yn siomedig nodi nad oedd Llywodraeth Cymru wedi gwneud unrhyw ddarpariaeth ar gyfer cyllid grant Cynnal a Chadw Priffyrdd yn y setliad Llywodraeth Leol, felly dyrannwyd £2m o adnoddau'r Cyngor er mwyn gwella amodau'r ffyrdd.

Tynnwyd sylw'r Cyngor at un newid. Fel rhan o'r setliad dros dro a gafwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Rhagfyr, roedd cyllid cyfalaf yn wreiddiol yn mynd i gael ei leihau £19,000 o'i gymharu â Chyllid 2023-24. Fodd bynnag, yn dilyn y setliad terfynol a gafwyd ar 28 Chwefror 2024, cyhoeddwyd Atodiad A wedi'i ddiweddarau, a oedd yn dangos bod cyllid cyfalaf a gefnogir gan Lywodraeth Cymru yn mynd i barhau



ar £11,989,000 ar gyfer y flwyddyn nesaf. Roedd hyn yn golygu y byddai £19,000 yn ychwanegol o gyllideb heb ei dyrannu yn cael ei derbyn yn flynyddol am y pum mlynedd nesaf.

Gwnaed nifer o ddatganiadau mewn ymateb i gynigion y rhaglen gyfalaf a mynegwyd eu gwerthfawrogiad o ran y prosiectau parhaus gan nodi eu pryderon mewn perthynas â'r heriau a wynebir yn y dyfodol oherwydd yr hinsawdd ariannol bresennol a phryderon ynghylch cyllidebau yn y dyfodol.

#### **PENDERFYNWYD:**

**8.2.1 Bod y Rhaglen Gyfalaf Bum Mlynedd a'r cyllid, fel y'i nodwyd yn Atodiad A, gyda 2024/25 yn gyllideb bendant a chyllidebau 2025/26 – 2028/29 yn gyllidebau amhendant/dangosol yn cael eu cymeradwyo;**

**8.2.2 Bod y rhaglen yn cael ei hadolygu, yn ôl yr arfer, oni lwyddir i gael y cyllid cyngor sir neu allanol disgwylidig.**

**8.2.3 Bod y Strategaeth Gyfalaf yn Atodiad C yn cael ei chymeradwyo;**

**8.2.4 Bod y Cabinet/Cyngor Sir yn dirprwyo i Gyfarwyddwr y Gwasanaethau Corfforaethol, mewn ymgynghoriad â'r Prif Weithredwr, yr Arweinydd a'r Aelod Cabinet dros Adnoddau, i wneud unrhyw newidiadau sy'n angenrheidiol o ganlyniad i setliad terfynol Llywodraeth Cymru a oedd i'w gyhoeddi ar 27 Chwefror 2024.**

#### **8.3. POLISI RHEOLI'R TRYSORLYS A STRATEGAETH 2024-25**

Rhoddwyd gwybod i'r Cyngor fod y Cabinet, yn ei gyfarfod ar 19 Chwefror, 2024 (gweler Cofnod 8) wedi ystyried Polisi a Strategaeth Rheoli'r Trysorlys 2024/25.

Roedd yr adroddiad wedi'i lunio yn unol â gofynion Côd Ymarfer diwygiedig CIPFA ynghylch Rheoli'r Trysorlys 2017, lle roedd y Cyngor wedi cytuno'n flaenorol i gynnal Polisi Rheoli'r Trysorlys a oedd yn manylu ar bolisiâu ac amcanion gweithgareddau'r Awdurdod o ran Rheoli'r Trysorlys. Nodwyd ei bod hefyd yn ofynnol i'r Cyngor gymeradwyo Strategaeth Rheoli'r Trysorlys yn flynyddol cyn dechrau'r flwyddyn ariannol yr oedd yn ymwneud â hi. Yn ogystal, dan ddarpariaethau Deddf Llywodraeth Leol 2003, roedd yn ofynnol i'r Cyngor gymeradwyo Dangosyddion Rheoli'r Trysorlys ar gyfer y flwyddyn i ddod.

#### **PENDERFYNWYD:**

**8.3.1 bod Polisi a Strategaeth Rheoli'r Trysorlys ar gyfer 2024-25 a'r argymhellion a nodwyd ynddynt yn cael eu cymeradwyo;**

**8.3.2 bod Dangosyddion Rheoli'r Trysorlys, y Dangosyddion Darbodaeth, y Datganiad ynghylch y Ddarpariaeth Isafswm Refeniw, y Strategaeth Fuddsoddi, a'r argymhellion yn cael eu cymeradwyo.**

#### **8.4. DEDDF TRWYDDEDU 2003 ADOLYGIAD O'R BOLISI TRWYDDEDU ACSESIADAU EFFAITH GRONNOL**

[SYLWER: Roedd y Cyngorwyr J.P. Hart, C.A. Jones a P.M Hughes wedi datgan buddiant yn yr eitem yn gynharach, a gadawodd y cyngorwyr y cyfarfod tra bo'r Cyngor yn trafod yr eitem ac yn pleidleisio yn ei chylch.]

Dywedwyd wrth y Cyngor fod y Cabinet, yn ei gyfarfod ar 15 Ionawr, 2024 (gweler cofnod 11) wedi ystyried adroddiad yn manylu ar yr adolygiad o Bolisi Trwyddedu ac Aseidiadau Effaith Gronnol yr Awdurdod. Roedd yn ofynnol, yn ôl deddfwriaeth, i'r polisi trwyddedu gael ei adolygu bob pum mlynedd ac Aseidiadau Effaith Gronnol (CIAs) bob tair blynedd, er mwyn sicrhau eu bod dal yn briodol.

Wrth gyflwyno'r adroddiad, eglurodd yr Aelod Cabinet dros Newid Hinsawdd, Datgarboneiddio a Chynaliadwyedd, fod Swyddogion, yn ystod yr adolygiad diweddar o Heol yr Orsaf, Llanelli a Heol Awst, Caerfyrddin wedi ymgynghori ar y potensial i gynnwys ardaloedd eraill yn yr Ardaloedd Effaith Gronnol sef Maes Nott, Heol y Brenin a Heol y Frenhines, Caerfyrddin. Gwnaed hyn yn dilyn cais gan Gyngor Tref Caerfyrddin ac eraill fel ymateb i'r cynnydd yn nifer y cwynion a dderbyniwyd.

Roedd yr adroddiad yn manylu ar dystiolaeth gref a gasglwyd o ymgynghoriad a sylwadau a dderbyniwyd gan y rhanddeiliaid.

Argymhellodd y Cabinet, ar ôl nodi'r manteision a'r anfanteision ac ystyried y 3 opsiwn, fel y nodwyd yn yr adroddiad, fod y Cyngor yn dewis opsiwn 3 – 'Mabwysiadu Aseidiadau Effaith Gronnol newydd ar gyfer Maes Nott, Heol y Brenin a Heol y Frenhines, Caerfyrddin a chadw'r aseidiadau presennol o fewn y Polisi diweddaraf, i gynnwys polisi 'eithriadau' yn unol â'r Datganiad Polisi Trwyddedu cyfredol.'

#### **PENDERFYNWYD**

**8.4.1 dewis opsiwn tri, fel y nodir yn y Crynodeb Gweithredol, fel yr opsiwn polisi mwyaf priodol ar gyfer yr Aseidiadau Effaith Gronnol i hyrwyddo'r amcanion trwyddedu yn Sir Gaerfyrddin orau;**

**8.4.2 cymeradwyo'r Datganiad Polisi Trwyddedu sy'n adlewyrchu'r opsiwn a ddewiswyd.**

#### **9. DERBYN ADRODDIAD CYFARFOD Y CABINET A GYNHALIWYD AR Y DYDDIADAU CANLYNOL:**

##### **9.1. 15 IONAWR 2024**

[SYLWER: Roedd y Cyngorydd F. Walters wedi datgan buddiant yn y mater hwn yn gynharach, ac arhosodd yn y cyfarfod gan gymryd rhan yn y drafodaeth a'r bleidlais).

**PENDERFYNWYD derbyn adroddiad cyfarfod y Cabinet a gynhaliwyd ar 15 Ionawr, 2024.**

**9.2. 29 IONAWR 2024**

**PENDERFYNWYD derbyn adroddiad cyfarfod y Cabinet a gynhaliwyd ar 29 Ionawr, 2024.**

**10. CWESTIYNAU GAN Y CYHOEDD:-**

**10.1. CWESTIWN GAN MR DAVID JENKINS I'R CYNGHORYDD ALED VAUGHAN-OWEN, YR AELOD CABINET DROS NEWID HINSAWDD, DATGARBONEIDDIO A CHYNALIADWYEDD**

'Roedd cyfarfod diweddar yng Nglanyfferi, a drefnwyd gan aelodau lleol i ymateb i lifogydd mis Ionawr wedi nodi'r canlynol:-

Gallai gweithredoedd gwael fod wedi cyfrannu at risg llifogydd neu fod wedi arwain at fethu cynnal asedau. Bod hanes o ran diffyg gwaith peirianeg a chynnal a chadw wedi cyfrannu at y llifogydd.

- Nid oes cynlluniau clir ar waith i ymateb i lifogydd
- Nid oes cynlluniau'n bodoli o ran ôl-ofal i'r bobl y mae llifogydd wedi effeithio arnynt
- Er gwaethaf ymwybyddiaeth hirsefydlog ynghylch risgiau sy'n gysylltiedig â newid hinsawdd a cholli bioamrywiaeth, nid oes cynllun strategol ar gyfer lliniaru risgiau cynyddol
- Mae diffyg cydlynu rhwng asiantaethau sy'n gyfrifol am wytnwch lleol.

Felly pa gamau y mae'r cyngor yn bwriadu eu cymryd i leddfu effaith llifogydd ar drigolion Sir Gaerfyrddin?'

**Ymateb gan y Cyngorydd Aled Vaughan-Owen - yr Aelod Cabinet dros Newid Hinsawdd, Datgarboneiddio a Chynaliadwyedd:-**

Diolch yn fawr iawn Mr Jenkins am eich cwestiwn pwysig iawn ac amserol. Cyn ateb, hoffwn, ar ran yr Awdurdod, gydymdeimlo â holl drigolion y Sir sydd wedi wynebu cyfnod anodd iawn dros y misoedd diwethaf oherwydd llifogydd a thywydd garw a hefyd diolch i'r cymunedau sydd wedi dod at ei gilydd i oresgyn sefyllfaoedd heriol. Hoffwn ddiolch hefyd i swyddogion Cyngor Sir Gaerfyrddin a oedd wedi helpu yn ystod y cyfnod hwnnw. Gan gynnwys y Cyngorydd Carys Jones yn Llansteffan am ei gwaith diflino yn ystod y llifogydd a hefyd i'r Cyngorwyr Crish Davies a Lewis Davies sydd wedi trefnu cyfarfod yng Nglanyfferi i drafod y sefyllfa yno. Yn wir, mae nifer yn ddiolchgar iawn am eich arweinyddiaeth ac am drefnu sgysiau yn y Gymuned. Nid oeddwn yn bresennol yn y cyfarfod yng Nglanyfferi i glywed y sylwadau, ond gallaf gyfeirio at rai o'r pwyntiau rydych wedi'u nodi fel rhan o'r ateb.

Fel yr wyf wedi dweud ar sawl achlysur yma yn y siambr, mae dynoliaeth ar bwynt tyngedfennol yn ei hanes, mae tystiolaeth gynyddol o bob cwr o'r byd yn awgrymu ein bod ar yr unfed awr ar ddeg yn y frwydr yn erbyn dirywiad o ran yr hinsawdd a natur, a bydd y penderfyniadau yr ydym yn eu gwneud neu'n methu â'u gwneud yn cael effaith nawr ac ar genedlaethau'r dyfodol. Dyna pam mae'n ffrainc bod yn rhan o'r Cyngor hwn sydd wedi pleidleisio'n unfrydol o blaid datgan dau argyfwng ac wedi mynnu bod y weinyddiaeth hon yn rhoi'r hinsawdd a natur wrth wraidd y penderfyniadau a wnawn.

Nid yw'r Dirywiad o ran yr Hinsawdd yn rhywbeth sy'n digwydd i bobl eraill mewn rhyw wlad bell, yma yng Nghymru rydym yn gweld enghreifftiau uniongyrchol o dywydd eithafol, yn enwedig llifogydd, wrth i gymunedau wynebu newidiadau yn lefel y môr a phatrymau tywydd afreolaidd a seilwaith sy'n heneiddio na chafodd ei gynllunio i ddelio â'r hyn yr ydym bellach yn ei brofi. Mae'n rhaid rhoi blaenoriaeth i liniaru effeithiau gwaethaf Dirywiad o ran yr Hinsawdd, a dyna pam rwy'n falch o'n cynlluniau datgarboneiddio ar draws holl adrannau'r Cyngor hwn, ond bellach mae angen dechrau addasu ein cymunedau i'r newid yn yr hinsawdd sy'n anochel ac sy'n rhuthro tuag atom.

Mae llifogydd yn fater cymhleth sy'n golygu bod angen i randdeiliaid ar bob lefel gymryd rhan ragweithiol mewn paratodau, ymateb ac adferiad. Mae'r mathau o lifogydd yn amrywio ac yn gymhleth gan gynnwys llifogydd afonol, glaw, llanw a llawer mwy o amrywiadau. Ar draws Sir Gaerfyrddin mae tua 12,000 o gyfeiriadau mewn perygl o ryw fath o lifogydd.

Yn strategol, mae Llywodraeth Cymru yn gosod y cyfeiriad, amcanion ac yn blaenoriaethu cyllid cyfalaf a refeniw mewn ymateb i berygl llifogydd, tra bod Cyfoeth Naturiol Cymru yn gyfrifol am oruchwylio a chyfathrebu o ran perygl llifogydd ac erydu arfordirol yng Nghymru. Mae'n rheoli llifogydd o'r holl brif afonydd, cronfeydd dŵr a'r môr ac yn rheoli risg o ran ei waith i ddiogelu'r arfordir fel awdurdod rheoli risg erydu arfordirol.

Fel Awdurdod Lleol, ni yw'r Awdurdod Llifogydd Lleol Arweiniol sy'n rheoli llifogydd o gyrsiau dŵr cyffredin, dŵr wyneb, dŵr daear, gwaith i ddiogelu'r arfordir ac hefyd yn gyfrifol am ddraenio priffyrdd fel yr Awdurdod Priffyrdd. Yna, mae Llywodraeth Cymru yn rheoli'r gefnffordd drwy systemau draenio'r priffyrdd ar y gefnffordd genedlaethol. Mae Dŵr Cymru yn gyfrifol am reoli llifogydd o'i systemau dŵr a'i systemau carthffosiaeth. Mae llu o bartneriaid sydd â thir a seilwaith allweddol mewn gwahanol rannau o'r wlad. O ran y rhanddeiliaid hyn, nid oes unrhyw ddyletswyddau statudol arnynt. Mewn gwirionedd, Cyngor Sir Caerfyrddin yw Cadeirydd Grŵp Rheoli Perygl Llifogydd Gorllewin Cymru.

Mae gwybodaeth amserol a chywir yn elfen hanfodol o ran rheoli'r ymateb gweithredol i'r tywydd sy'n datblygu. Mae'r tywydd yn y DU yn destun set dynamig a chymhleth iawn o newidion, a datblygir rhagolygon i ddarparu'r ddealltwriaeth orau bosibl o dywydd tebygol. Fodd bynnag, mae'n bwysig cydnabod mai rhagolygon yn unig yw'r rhain a gall y tywydd gwirioneddol fod yn wahanol i'r hyn a ddisgwylir.

Mae'r Cyngor Sir yn gweithio'n agos gyda nifer o asiantaethau i rannu gwybodaeth a chydlynu ymatebion.

Fel arfer, bydd yr Awdurdod yn cael rhybudd o dywydd garw ymlaen llaw drwy:

- Y Ganolfan Darogan Llifogydd Genedlaethol.
- Ymgynghorydd Argyfyngau Sifil y Swyddfa Dywydd.
- Rhybuddion Llifogydd Cyfoeth Naturiol Cymru.
- Rhybuddion tywydd y Swyddfa Dywydd (Rhybuddion Melyn/Oren/Coch)
- Safleoedd monitro tywydd ar ochr y ffordd a systemau rhybuddio o fewn Sir Gaerfyrddin a'r ardal gyfagos.

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn darparu gwybodaeth i'n hasiantaethau partner a'n rhagolygwyr tywydd o gyfres o orsafoedd tywydd sydd wedi'u lleoli'n strategol o amgylch y Sir i ddarparu'r gynrychiolaeth orau bosibl o dywydd lleol. Ar hyn o bryd mae 13 o orsafoedd tywydd pwrpasol o'r fath sy'n darparu ystod eang o ddata tywydd drwy gydol y flwyddyn gan gynnwys gwybodaeth am dymheredd wyneb y ffordd, tymheredd yr aer, lleithder, gwynt a data glawiad ynghyd â delweddau camera amser real cyfredol.

Mae gan Gyngor Sir Caerfyrddin ddisgwyliadau pellach o dan y Ddeddf Argyfyngau Sifil ar gyfer parodrwydd ac ymateb i argyfyngau fel llifogydd. Rydym yn bartneriaid allweddol ar Fforwm Lleol Cymru Gydnerth Dyfed Powys, sy'n cynnwys partneriaid golau glas fel Heddlu Dyfed Powys, Hywel Dda, Awdurdod Tân Canolbarth a Gorllewin Cymru, y Gwasanaeth Ambiwlans, Cyfoeth Naturiol Cymru, Cwmnïau Dosbarthu Pŵer ac eraill. Mae'r Fforwm hwn yn hanfodol ar gyfer ymateb i argyfyngau sylweddol a sicrhau bod adnoddau cyfyngedig yn cael eu cydlynu'n briodol i baratoi, lliniaru ac ymateb i'r hyn a allai fod yn sefyllfaoedd sy'n peryglu bywyd. Er nad yw'n Wasanaeth golau glas, mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn bartner hanfodol ar y lefel hon ac yn darparu arbenigedd gwerthfawr ac mae'n gyfrifol am lu o gynlluniau a gweithdrefnau wedi'u hymarfer yn dda ar gyfer pob math o senario.

Un ohonynt yw gweithio gyda bron i 50 o adeiladau cymunedol a fyddai'n dod yn ganolfannau gorffwys mewn argyfwng pe bai galw am hynny. Mae gan bob un gynlluniau a gweithdrefnau rheoli mewn argyfwng dynodedig a staff sydd wedi'u hyfforddi'n dda i gydlynu.

Mae gan Fforwm Lleol Cymru Gydnerth Gofrestr Risg ddynodedig gyda dolenni defnyddiol a thempledi ar gyfer deall y risg sy'n wynebu aelwyd, busnes neu gymuned a chyfleoedd i greu eich cynllun pwrpasol eich hun.

Yn ddiweddar rydym wedi cymeradwyo ein Strategaeth Rheoli Perygl Llifogydd Lleol sy'n gosod y cyfeiriad strategol ar gyfer rheoli perygl llifogydd yn y sir. Mae'r ddogfen hon wedi cael ei chraffu'n drylwyr gan gydweithwyr o bob rhan o'r siambr ar y Pwyllgor Craffu Lle, Cynaliadwyedd a Newid Hinsawdd a bydd yn destun ymgynghori dros yr wythnosau nesaf. Rwy'n hapus i rannu'r dolenni gyda chi yn y dyfodol. Yn ogystal â hyn, byddwn yn gweithio o fewn y 7 dalgylch basn afon a nodwyd yn y strategaeth i ddatblygu cynlluniau gweithredu llifogydd lleol ar y cyd.

Wythnos i heddiw, bydd pob aelod o'r siambr hon yn cael cynnig seminar hyfforddi ar Reoli Perygl Llifogydd Lleol ac rwy'n hyderus y bydd aelodau'n ymgysylltu â'r gwaith i'w galluogi i ddod yn hyrwyddwyr lleol o ran datblygu'r cynlluniau lefel cymunedol ar y cyd â'r holl randdeiliaid. O ystyried y pwysau ariannol sy'n wynebu'r sector cyhoeddus, mae cynlluniau gweithredu llifogydd a arweinir gan y gymuned yn grymuso trigolion lleol i ddod yn gyfranogwyr gweithredol wrth liniaru peryglon llifogydd, hybu gwytnwch, a diogelu eu cymunedau rhag effeithiau llifogydd.

Felly, rwy'n gobeithio y bydd hynny'n rhoi dealltwriaeth i chi o'r gwaith sy'n gysylltiedig â pheryglon llifogydd ac yn rhoi hyder i chi fod llu o gynlluniau a gweithdrefnau ar waith o ran paratoi, ymateb i ddigwyddiadau llifogydd neu senarios tywydd eithafol eraill.

Fodd bynnag, nid yw hynny'n golygu na ellir gwneud mwy. Byddwn yn parhau i weithio gyda phartneriaid eraill, llobio am gyllid priodol a phwysleisio pwysigrwydd addasu ein cymunedau, lliniaru risgiau ac wrth gwrs cefnogi cymunedau sy'n wynebu'r risg uchaf i fynd ati i gymryd rhan mewn llunio cynlluniau ar y cyd i feithrin gwytnwch a'r gallu i adfer.

### **Cwestiwn atodol gan Mr David Jenkins:**

Ydych chi'n meddwl bod Fforwm Lleol Cymru Gydnerth mor ddefnyddiol â beic i bysgodyn yn y digwyddiadau diweddar yng Nglanyfferi? Oherwydd nid oedd llawer o dystiolaeth, ond rwy'n croesawu'r syniad o bwyllgorau a arweinir gan y gymuned sy'n bwyllgorau lleol a all wneud rhywbeth. A hoffwn gael gwybod faint o adnoddau sy'n debygol o gael eu rhoi tuag at ddatblygu'r adnoddau cymunedol hynny, a fydd, gobeithio, yn ddefnyddiol mewn digwyddiadau yn y dyfodol, y mae llawer ohonynt wedi'u rhagweld.

### **Ymateb gan y Cynghorydd Aled Vaughan-Owen - yr Aelod Cabinet dros Newid Hinsawdd, Datgarboneiddio a Chynaliadwyedd:-**

Diolch i chi am eich cwestiwn. Fel y dywedais, mae cymdeithas yn wynebu heriau enfawr o ran yr argyfwng hinsawdd a hefyd pwysau ariannol wrth i Lywodraeth San Steffan wneud cawlach o ran gofalu am gyllid ond mae'n rhaid i ni gymryd camau yma yng Nghymru i ddiogelu ein cymunedau a'u cynnwys yn y ffordd yr ydym yn trefnu cynlluniau perthnasol.

Mae gan gymunedau wybodaeth fanwl am ddaearyddiaeth, dyfrffyrdd a phatrymau llifogydd hanesyddol eu hardal. Mae'r wybodaeth hon yn werthfawr ar gyfer deall peryglon llifogydd a llunio strategaethau lliniaru effeithiol. Ac oherwydd bod gwendidau ac anghenion llifogydd pob cymuned yn unigryw, mae cynlluniau a arweinir gan y gymuned yn caniatáu datblygu atebion wedi'u teilwra sy'n mynd i'r afael â heriau a blaenoriaethau lleol penodol.

Rydym ni fel awdurdod llifogydd lleol arweiniol bellach yn cynnal ymchwiliad i'r llifogydd dros gyfnod y Nadolig, sy'n amser delfrydol i drafod y posibilrwydd o gynnwys y gymuned a'r ffordd orau o gefnogi hynny. Pan fydd yr ymchwiliad hwn yn dod i ben, bydd y canfyddiadau'n cael eu rhannu gyda'r holl randdeiliaid.

Neithiwr, cafodd digwyddiad llifogydd cymunedol ei gynnal yng Nghydweithio ac roedd nifer o'r sefydliadau a oedd yn bresennol yn cadarnhau parodrwydd cryf i gydweithio.

Fel yr ydych wedi gweld heddiw, mae'r Awdurdod hwn, fel cymaint o rai eraill, yn gorfod gwneud penderfyniadau ariannol anodd iawn, ond rydym yn ffodus iawn o gael staff ymroddedig a chydwybodol sy'n gweithio'n ddiflino i ddarparu gwasanaethau hanfodol i'n preswylwyr.

Fel y soniais, mae ein Strategaeth Rheoli Perygl Llifogydd Lleol yn nodi ein hymrwymiad i ddatblygu cynlluniau llifogydd lleol ar y cyd a fydd yn dechrau dros y misoedd nesaf. Byddai'n wych cael cynghorwyr lleol fel rhan o'r digwyddiadau hyn, yn cefnogi'r sgysiau ac yn nodi'r rolau unigryw y gall cymunedau eu chwarae i helpu i lywio'r gallu i wrthsefyll llifogydd ac argyfyngau eraill.

Rydym yn chwilio'n gyson am gyfleoedd ariannu i dyfu'r tîm a bydd hyn yn parhau yn y flwyddyn ariannol nesaf, ond rydym newydd ymrwymo i ragor o gapasiti trwy swyddog addasu arfordirol a fydd yn canolbwyntio ar ymgysylltu â'r gymuned. Wrth i'n rhaglen gwaith cyfalaf dyfu, byddwn yn cynnwys ymgysylltu â'r gymuned a gwytnwch cymunedol yn y cynlluniau. Yn amlwg, wrth symud ymlaen ni fydd heriau rheoli llifogydd yn gallu canolbwyntio ar seilwaith caled yn unig, ond bydd angen edrych ar atebion seiliedig ar natur ac yn aml mewn gwahanol rannau o'r dalgylch. Gobeithiwn y gall y rhain fod yn enghreifftiau o arfer da a'u bod yn dangos cyfleodd i ddangos sut y gallwn gyflawni nifer o fanteision i gymunedau sydd mewn perygl, iechyd, twristiaeth, hinsawdd a natur.

Dros yr ychydig fisoedd diwethaf mae Sir Gaerfyrddin, drwy'r gronfa ffyniant gyffredin, wedi helpu i ariannu dros 8 miliwn o brosiectau sy'n gysylltiedig â'r hinsawdd. Mae'n amlwg bod cymunedau a sefydliadau fel eich un chi, Caerfyrddin Gyda'n Gilydd, yn cydnabod yr angen i liniaru ac addasu i'r dirywiad o ran yr hinsawdd. Efallai y bydd eich siop Sero yng Nghaerfyrddin yn lleoliad ardderchog ar gyfer ffair lifogydd o ryw fath lle gallai ymwelwyr weld enghreifftiau o ymyriadau posibl ar lefel aelwydydd.

Rydym yn edrych ymlaen at weithio gyda phrosiect Green 24 Coleg Sir Gâr sy'n ceisio uwchsgilio cymdeithas o ran y sgiliau sydd eu hangen mewn dyfodol gwahanol iawn. Un o nodau'r prosiect yw ailddatblygu ac addasu adeilad presennol ar orlifdir yng Ngelli Aur i ddangos sut y gellir addasu'r stoc adeiladau presennol ar gyfer byd lle mae llifogydd yn digwydd yn amlach.

Byddwn wrth fy modd yn siarad ag unrhyw grŵp a hoffai ymgysylltu â ni ynghylch addasu a chydnerthu cymunedol.

Mae angen i ni gofio nad yw'r daith tuag at cydnerthedd a chynaliadwyedd yn un yr ydym yn ymgymryd â hi ar ein pen ein hunain. Mae'n ymdrech ar y cyd, wedi'i blethu â llinynnau cydweithredu, arloesi ac ysbryd cymunedol. Fel Awdurdod Lleol, rydym wedi ymrwymo i arwain yr ymgyrch, ond trwy gryfder ein gweithredoedd a'n llais unedig y byddwn yn creu dyfodol lle mae ein cymunedau yn ffynnu yng nghanol heriau'r dirywiad o ran yr hinsawdd. Felly, gyda'n gilydd, rwy'n gobeithio y gallwn groesawu'r cyfle i ddiogelu ein planed, grymuso ein pobl, ac adeiladu gwaddol o wytnwch ar gyfer cenedlaethau i ddod.

## **10.2. DR ANTHONY LAXTON AT Y CYNGHORYDD ANN DAVIES - AELOD CABINET DROS FATERION GWLEDIG, CYDLYNIANT CYMUNEDOL A PHOLISI CYNLLUNIO**

[Sylwer:

- Ymatebodd y Cyngorydd Linda Evans, Aelod Cabinet dros Gartrefi ar ran y Cyngorydd Ann Davies, Aelod Cabinet dros Faterion Gwledig, Cydlyniant Cymunedol a Pholisi Cynllunio gan fod yn rhaid iddi adael y cyfarfod cyn yr eitem hon;
- Roedd y Cyngorydd N. Lewis wedi datgan buddiant yn y mater hwn yn gynharach, ac arhosodd yn y cyfarfod.

'Yng ngoleuni datgan argyfwng hinsawdd yn 2019 a Deddf Cenedlaethau'r Dyfodol, a fyddai'r Cyngor yn ystyried adolygu ei ystyriaeth tuag at roi caniatâd cynllunio ar gyfer paneli solar a mentrau arbed ynni eraill mewn ardaloedd cadwraeth? Mae'n ymddangos y gall fod gwrthdaro hyd yn oed wrth osod y rhain ar adeiladau eithaf cyffredin ei golwg gyda thoeau llechi Cymreig os yw'r adeilad wedi ei adeiladu cyn 1919. Yn yr achos hwn, dylai cadwraeth fabwysiadu diffiniad ehangach – nid yn unig canolbwyntio ar gadwraeth hanesyddol adeiladau ond ar gadwraeth hirdymor ein cymunedau a'n hamgylchedd drwy ganiatáu mwy o ryddid.'

**Ymateb gan y Cyngorydd Linda Evans, yr Aelod Cabinet dros Gartrefi:-**

Diolch ichi am y cwestiwn. Ymddiheuriadau nad yw'r Cyngorydd Ann Davies yma, mae mewn cyfarfod arall. Cyngor Sir Caerfyrddin oedd yr Awdurdod cyntaf yng Nghymru i ddatgan argyfwng newid hinsawdd a chyhoeddodd ei gynllun sero net. Mae'n cymryd ei gyfrifoldebau yn hyn o beth o ddifrif. Mae ganddo ymrwymiad parhaus i newid tuag at economi carbon isel er mwyn diogelu dyfodol cymunedau a chenedlaethau'r dyfodol. Dyma'r unig Awdurdod Lleol yng Nghymru sydd â chanolfan



hyfforddiant a gwybodaeth sy'n ymroddedig i gynaliadwyedd adeiladau a godwyd cyn 1919 a sicrhau eu bod yn diwallu anghenion cenedlaethau'r dyfodol. Mae darparu cyrsiau hyfforddiant rheolaidd mewn atgyweirio, cynnal a chadw ac effeithlonrwydd ynni ym mhob adeilad yn rhan greiddiol o'r rhaglen hon.

Ar draws Cymru mae gennym oddeutu 500,000 o adeiladau a godwyd cyn 1919 sy'n cyfateb i draean o'n stoc dai. O'r rhain, mae 189,000 ar 13% yn yr ardal gadwraeth ac mae 30,000 o strwythurau rhestredig, gan gynnwys cartrefi, eglwysi, pontydd a cherrig milltir. Mae ymchwil wedi dangos bod diogelu adeiladau hanesyddol a'r amgylchedd yn darparu budd economaidd, cymdeithasol, diwylliannol ac amgylcheddol i le ac yn aml yn denu busnes ac ymwelwyr i'r ardal. Mae'r Awdurdod Lleol yn cydnabod bod ardaloedd cadwraeth ac adeiladau rhestredig yn chwarae rhan bwysig yn iechyd a chynaliadwyedd ein cymunedau ac felly mae asesiad o unrhyw ddatblygiad megis gosod paneli solar bob amser yn cael ei ystyried fesul achos yn unol â'r datblygiad a chynigion y datblygiad. Mewn llawer o achosion, nid oes angen caniatâd cynllunio ar gyfer gosod paneli solar ar doeau, er enghraifft ar breswylfeydd y tu mewn neu'r tu allan i'r ardal gadwraeth, cyn belled â bod amodau penodol yn cael eu bodloni. Pan fo angen caniatâd cynllunio, gosodir asesiadau cynllunio o fewn fframwaith deddfwriaeth genedlaethol, megis, Gorchymyn Cynllunio Gwlad a Thref (Datblygu Cyffredinol a Ganiateir) 1995, Deddf Cynllunio (Adeiladau Rhestredig ac Ardaloedd Cadwraeth) 1990 a Pholisi Cynllunio Cymru a gwneir dyfarniad ar ystod eang o faterion yn y broses asesu, gan gynnwys cynaliadwyedd hirdymor ein cymunedau a'u gallu i ddiwallu anghenion cenedlaethau'r dyfodol.

Ym mhob achos, byddwn yn argymhell bod unrhyw ymgeisydd sy'n gwneud cais yn siarad â'r swyddogion cynllunio ac yn cysylltu â Chanolfan Tywi am gyngor. Mae'r ganolfan hon yn adnodd ardderchog yn ein Sir. Gobeithiaf fod hynny'n ateb eich cwestiwn, os oes gennych ail gwestiwn ac mae hawl gennych ofyn ail gwestiwn, rwy'n siŵr y byddai'r swyddog, Rhodri, yn ymateb ar ran y Cynghorydd Ann Davies.

### **Cwestiwn atodol gan Mr David Jenkins:**

Yn ffodus, rwy'n ymwybodol o'r hyn y mae'r Cyngor wedi'i wneud ac yn ei wneud er mwyn hyrwyddo inswleiddio ac yn benodol byddai camau eraill yn helpu tuag at newid yn yr hinsawdd. Rhoddodd y datganiad o argyfwng hinsawdd a Deddf Cenedlaethau'r Dyfodol gan Lywodraeth Cynulliad Cymru gyfle i ni i gyd ailosod y ffordd rydym yn mynd ati i gynllunio ac mae cyfle yma i sicrhau'r budd mwyaf i'r hinsawdd a'r amgylchedd ar adeg argyfwng costau ac argyfwng cyllidebol yr ydym i gyd yn eu hwynebu. Felly, rwy'n dawl fy meddwl o glywed eich bod chi'n gwneud yr hyn y gallwch. Mae hyn yn cynnwys adeiladau nad ydynt yn cael eu gwarchod hefyd, mae angen i ni weld mwy o baneli solar ar ddatblygiadau newydd ac ar adeiladau nad ydynt yn cael eu gwarchod, mae angen i ni weld gwell inswleiddio hefyd ar yr adeiladau hyn. Mae'n drist gweld rhai yn dal i fynd i fyny. Diolch yn fawr.

## **Ymateb gan y Cyngorydd Linda Evans, yr Aelod Cabinet dros Gartrefi:-**

Mewn ymateb i'ch pwynt am baneli solar ar gyfer tai newydd, fel Cyngor, rydym wedi bod yn buddsoddi mewn tai Cyngor newydd ac felly bydd yr holl dai cymdeithasol newydd yn Sir Gaerfyrddin heddiw yn cael eu hadeiladu gyda phaneli solar. Yn amlwg, os yw'n bosibl gwneud hynny, ac rydym hefyd yn gwneud rhaglen ôl-osod ar gyfer gwneud gwaith ar ein cartrefi presennol hefyd, yn ein tai Cyngor. Hoffwn eich sicrhau bod y Cyngor yn gwneud yr hyn a allwn gyda'n cartrefi a'n hadeiladau ein hunain fel yr un hwn (Neuadd y Sir).

### **10.3. MS TARA-JANE SUTCLIFFE I'R CYNGHORYDD EDWARD THOMAS - YR AELOD CABINET DROS WASANAETHAU TRAFNIDIAETH, GWASTRAFF A SEILWAITH**

'Yn 2021 sicrhaodd y Cyngor £16.7m o gyllid y Gronfa Ffyniant Bro gan Lywodraeth y DU ar gyfer Llwybr Beicio Dyffryn Tywi. Roedd yn ofynnol i'r holl gyllid gael ei wario erbyn 31 Mawrth 2024 neu, mewn amgylchiadau eithriadol, erbyn 31 Mawrth 2025. Ymhellach i hynny, ac o ystyried yr oedi hyd yma, mae'n debyg bod gan y Cyngor senario wedi'i gynllunio rhag ofn na fydd yn bodloni'r dyddiad cau estynedig. Pa gostau a ragwelwyd fyddai gan y Cyngor pe bai'r gwaith heb ei gwblhau ar 31 Mawrth 2025, a sut y cyllidebwyd ar gyfer hyn?

### **Ymateb gan y Cyngorydd Edward Thomas - yr Aelod Cabinet Dros Wasanaethau Trafnidiaeth, Gwastraff a Seilwaith:-**

Diolch i chi am eich cwestiwn.

Fel y gwyddoch yn barod, mae rhan o Llwybr Beicio Dyffryn Tywi eisoes ar agor, agorodd y llwybr sy'n cysylltu Amgueddfa Caerfyrddin yn Abergwili â Bwlch Bach i Fronun, ac yn ymestyn i Felin-wen, ychydig amser yn ôl. Fel y disgwyliwn o'r llwybr gorffenedig, mae'n cynnig golygfeydd prydferth i feicwyr a cherddwyr, gan gynnwys golygfeydd o gerddi Palas yr Esgob. Mae'n darparu ffordd ddiogel heb draffig i bobl feicio a gweld y Sir.

Nawr, mae tair rhan i'ch cwestiwn, 'a fydd yr arian yn cael ei wario erbyn y dyddiad cau gwreiddiol?', 'a ydym wedi ymestyn y dyddiad cau ar gyfer gwariant?', a 'beth allai ddigwydd os na fyddwn yn cadw at ddyddiad cau diwygiedig?'.

Felly, i ymdrin â'r ddau gwestiwn cyntaf, a fydd yr arian yn cael ei wario erbyn y dyddiad cau gwreiddiol ac a ydym wedi ymestyn y dyddiad cau ar gyfer gwariant? Fel y soniais yn gynharach, mae rhywfaint o'r llwybr eisoes ar agor ac mae'r gwaith yn parhau, rydym yn gweithio ar ran mewn Nantgaredig ar hyn o bryd. Fodd bynnag, nid yw'r Ymchwiliad Gorchymyn Prynu Gorfodol (CPO) a gynhaliwyd ym mis Tachwedd wedi rhoi penderfyniad eto. Er mwyn hwyluso'r sefyllfa, rydym wedi ysgrifennu at y Gweinidog dros Newid yn yr Hinsawdd i bwysleisio'r angen am benderfyniad buan gan y gweinidog fel y gall y Cyngor, os caiff y Gorchymyn ei gymeradwyo, symud ymlaen i'r cam nesaf o gaffael Tir y

Gorchymyn, gan sicrhau bod y cynllun yn cael ei gyflawni cyn gynted â phosibl. O gofio hyn, o dan delerau'r cyllid, gwnaed cais am addasiad i brosiect ym mis Gorffennaf y llynedd, ac yn dilyn hynny rhoddwyd estyniad ffurfiol i ni gan ganiatáu i'r arian o'r gronfa Ffyniant Bro fod ar gael tan 31 Mawrth 2025. Mewn gwirionedd, estyniad o flwyddyn.

Felly, beth fydd yn digwydd os na fyddwn yn cadw at ddyddiad cau diwygiedig? Wel, rydym yn parhau i fod yn hyderus, hyd yn oed os na all gwaith adeiladu barhau'n llawn tan yn ddiweddarach yn y flwyddyn, trwy dendro sawl pecyn adeiladu i gyd-redeg, byddwn yn cyflawni'r Grant Ffyniant Bro yn llawn o fewn y dyddiad cau. Fel rhan o'r dyfarniad grant, roedd gofyn i ni ddarparu arian cyfatebol ar gyfer y prosiect sy'n cyfateb i £1.864m, mae'r cyllid hwn eisoes wedi'i ymrwymo i'r prosiect. Nid yw'r elfen hon o gyllid y Cyngor Sir yn destun cyfyngiadau amser ac felly gellir darparu ar gyfer unrhyw or-redeg y tu hwnt i 31 Mawrth 2025.

Mae Llwybr Beicio Dyffryn Tywi yn brosiect pwysig i Sir Gaerfyrddin ac i dwristiaeth ledled Gorllewin Cymru. Mae'n cynnig llawer o fanteision - mae manteision amgylcheddol drwy annog pobl i feicio neu gerdded ar gyfer teithiau lleol a phellter hwy, gan ddarparu mwy o gyfleoedd ar gyfer teithio llesol yn ogystal â chyfrannu at dargedau lleol a chenedlaethol ar gyfer lleihau carbon ac ansawdd aer.

Mae manteision o ran cysylltu â safleoedd cyflogaeth, addysg, hamdden, iechyd, diwylliannol a manwerthu allweddol ar draws Dyffryn Tywi prydferth a bydd yn rhoi cyfleoedd ar gyfer datblygu busnes, twf ac arallgyfeirio amaethyddol drwy fwy o wariant ymwelwyr yn yr ardal.

Bydd y llwybr hefyd yn cynnig manteision sylweddol i'r sir gyda'r potensial i gynhyrchu tua £4.4 miliwn y flwyddyn i'r economi leol, gan greu swyddi mewn busnesau lleol drwy nifer uwch o ymwelwyr a gwariant.

Fel y dywedais, mae hwn yn brosiect pwysig i ni, ac rydym yn hyderus yn ei gyflawniad a'n gallu i gwblhau'r gwaith sydd ei angen i gael mynediad at y cyllid a ddyfarnwyd i ni o fewn y dyddiad cau penodedig.

### **Cwestiwn atodol gan Mrs Tara-Jane Sutcliffe:**

Diolch yn fawr iawn, rwy'n gwerthfawrogi eich amser ar hyn. Fodd bynnag, nid yw'n ateb fy nghwestiwn yn gyfan gwbl - a ydych chi wedi llunio cynllun wrth gefn os bydd y prosiect yn rhedeg y tu hwnt i 31 Mawrth y flwyddyn nesaf? Os felly, faint, oherwydd os yw'n brosiect gwerth £16.7 miliwn ynghyd â'r £1.8 miliwn, mae hynny'n llawer iawn o filiynau, prosiect drud iawn, a oes risg y gallai rhedeg y tu hwnt fel y byddai'r rhwymedigaethau yn fwy na'r £1.8 miliwn sydd eisoes wedi'i neilltuo?

### **Ymateb gan y Cyngorydd Edward Thomas - yr Aelod Cabinet dros Wasanaethau Trafnidiaeth, Gwastraff a Seilwaith:-**

Rwy'n credu fy mod eisoes wedi datgan ein bod yn hyderus y byddwn yn cwblhau'r prosiect a bod gennym yr arian i or-redeg.

## 11. CWESTIYNAU GAN AELODAU:-

### 11.1. CWESTIWN GAN Y CYNGHORYDD ROB JAMES I'R CYNGHORYDD ALUN LENNY, YR AELOD CABINET DROS ADNODDAU

"Wrth ystyried ymrwymiad y Cyngor ym mis Ionawr 2023 i ail-edrych ar ei berthynas â banc Barclays, a allai'r Aelod Cabinet amlinellu pa gynnydd sydd wedi'i wneud o ran ail-edrych - gan amlinellu telerau'r contract presennol gyda Barclays, p'un a ymgynghorwyd â banciau eraill a beth yw barn y weinyddiaeth hon ar honiadau o wyrddgalchu parhaus o fewn Barclays?"

#### **Ymateb gan y Cyngorydd Alun Lenny, yr Aelod Cabinet dros Adnoddau**

Ers i'r mater hwn gael ei gyflwyno gerbron y Cyngor, mae'r Awdurdod wedi gwneud gwaith sylweddol wrth ymchwilio i'r opsiynau ar gyfer ei wasanaeth bancio ar gyfer y dyfodol. Mae swyddogion wedi ymgysylltu ag ymgynghorydd bancio arbenigol annibynnol i ofyn am y wybodaeth ddiweddaraf am y farchnad mewn perthynas â sefydliadau bancio cyfredol a'r gwasanaethau a ddarperir. Maent hefyd wedi ymgysylltu'n uniongyrchol â banc Barclays mewn perthynas â'i bolisiau moesegol, cynaliadwy a llywodraethu neu ESG gan geisio gwybodaeth am gyfeiriad y sefydliad hwnnw yn y dyfodol. Mae swyddogion bellach wedi llunio adroddiad ar yr opsiynau y byddaf yn eu trafod gyda'r Cyfarwyddwr dros yr wythnosau nesaf a byddwn yn penderfynu ar y ffordd fwyaf priodol ymlaen. Hoffwn atgoffa'r Aelodau o bwysigrwydd sefydliad bancio cryf, cynaliadwy a chadarn i'r Cyngor Sir sy'n prosesu miliynau o drafodiadau bob blwyddyn ar gyfer y Cyngor Sir er mwyn sicrhau bod llif arian yn symud rhwng trigolion, contractwyr a busnesau mewn modd effeithlon ac effeithiol. Ar hyn o bryd mae'r Cyngor yn gweithredu mewn 128 o gyfrifon banc ac mae trosiant buddsoddiadau yn unig oddeutu £1.8 biliwn.

Felly, mae sefydliad cadarn sy'n gweithredu mewn modd amserol ac effeithlon yn hanfodol i'r Awdurdod er mwyn sicrhau y darperir gwasanaethau effeithiol, yn ogystal â phwysigrwydd egwyddorion ESG y sefydliad hwnnw.

Diolch yn fawr.

### 11.2. CWESTIWN GAN Y CYNGHORYDD ROB JAMES I'R CYNGHORYDD DARREN PRICE, ARWEINYDD Y CYNGOR

"Mae Siambr Fasnach Llanelli wedi cyhoeddi ymgyrch i gydnabod Llanelli fel dinas. Mae'r ymgyrch wedi derbyn ymateb cymysg gyda Syr Douglas Perkins, cyd-sylfaenydd Specsavers, Nia Griffith AS a Chynghorau Tref a Gwledig Llanelli yn cefnogi'r cynnig, ac eto mae rhai wedi codi pryderon. A wnewch chi ymrwymo i Gyngor Sir Caerfyrddin gynnal ymgyngoriad cyhoeddus, mewn partneriaeth â'r Siambr Fasnach, i asesu barn y cyhoedd ynglŷn â chyflwyno cais am statws dinas?"

## Ymateb gan y Cyngorydd Darren Price, Arweinydd y Cyngor

Diolch ichi am y cwestiwn. Fel y gwyddoch efallai, rwyf wedi galw ar Siambr Fasnach Llanelli yn gyhoeddus o'r blaen i gynnal ymgynghoriad cyhoeddus llawn gyda phobl Llanelli, cyn symud ymlaen ag unrhyw gais ffurfiol am statws dinas. Mae pwysigrwydd yr ymgynghoriad cyhoeddus hwnnw yn fy marn i yn gwbl sylfaenol. Yn wir, rwy'n credu ei bod yn ddyletswydd ar bob gwleidydd a busnes i wrando ar farn y bobl cyn mynd ymhellach. Yn fy marn i, yr unig ffordd o wneud hynny'n deg yw penodi sefydliad annibynnol i gynnal ymgynghoriad cyhoeddus ffurfiol, yn annibynnol ar unrhyw gorff neu unrhyw Gyngor. Yn wir, ar 6 Chwefror 2024, rhoddais restr i'r siambr o sefydliadau posibl a allai wneud y gwaith hwnnw ar ei rhan. Nawr, rwy'n sylwi eich bod wedi dweud yn eich cwestiwn bod y cynghorau tref a gwledig yn cefnogi'r cais am statws dinas, ond fy nealltwriaeth i yw mai dim ond y Cyngor Tref sydd wedi datgan cefnogaeth i'r cais, tra bod y cynghorwyr gwledig dim ond wedi cytuno i anfon cynrychiolydd i lansiad y cais ddiwedd mis Mawrth.

Rwy'n deall eich bod wedi eilio'r cynnig yn y Cyngor Tref o blaid y cais, os wyf yn gwbl onest, rwy'n credu bod hynny ychydig yn gynamserol heb ymgynghori â'r cyhoedd.

Yn gyntaf, wrth gwrs, mae yna nifer o bethau anhysbys ar hyn o bryd. Felly, yn fy marn i, bydd angen i'r rhai sy'n cynnig y newid nodi'n fanwl cyn yr ymgynghoriad cyhoeddus ffin arfaethedig y ddinas, er enghraifft, unrhyw fuddion y maent yn eu gweld, ynghyd ag unrhyw gostau. Yna gall y manylion hyn fod yn destun trafodaeth a chraffu cyhoeddus.

Yn anffodus, ac rwyf wedi sylwi ar hyn, ceir rhai sylwadau cynnar gan un neu ddau o'r rhai sy'n cefnogi'r cais nad ydynt yn seiliedig ar realiti. Felly, er enghraifft, rwyf wedi clywed rhai yn awgrymu y byddai newid statws y dref i ddinas yn arwain at adran damweiniau ac achosion brys gyflawn yn Llanelli, ac mae'n amlwg nad yw hynny'n wir. Gwyddom fod Byrddau lechyd yn penderfynu ar fodolau ar gyfer darparu gwasanaethau yn seiliedig ar ffactorau poblogaeth a mynediad hwylus yn lleol. Er enghraifft, gwyddom mai'r safleoedd a ffefrir ar gyfer ysbyty newydd Hywel Dda yw Sanclêr neu Hendy-gwyn ar Daf.

Rydym hefyd yn nodi bod y buddsoddiad gofal critigol diweddaraf yn Ne Cymru, sef ysbyty y Faenor yng Ngwent, wedi'i leoli yn agos i dref Cwmbrân yn hytrach na dinas Casnewydd. Felly, mae angen i'r achos dros statws dinas fod yn seiliedig ar ffeithiau ac nid ffuglen.

O'm safbwynt i, mae Plaid Cymru yn canolbwyntio'n llwyr ar geisio denu mewnfuddsoddiad i Lanelli. Dim ond drwy greu swyddi a chyfoeth y byddwn yn newid ffawd Llanelli, a dyna pam rydym yn canolbwyntio ar gyflawni datblygiad Pentre Awel, er enghraifft, sydd gwerth miliynau o bunnoedd, a fydd yn creu cannoedd o swyddi yn y dref. Yn yr un modd, mae angen i bob un ohonom ganolbwyntio ar geisio gwella canol y dref.

Mae gwelliannau ymarferol, fel yr angen am ailddatblygu adeilad yr YMCA, fel y soniwyd gan y Cynghorydd Alun Lenny yn gynharach ac ailddatblygu Gogledd Stryd y Farchnad yn fan cychwyn. Mae'r rhain, a'r ceisiadau llwyddiannus am gyllid gwerth £15m i'r Gronfa Ffyniant Bro i gyd wedi'u cynllunio i geisio rhoi bywyd newydd i ganol y dref ond mae'n amlwg bod cymaint mwy i'w wneud.

Fel y gwyddom, mae canol y dref wedi'i ddinistrio o ganlyniad i siopau y tu allan i'r dref, clystyru a siopa ar-lein. Wrth gwrs, rydym bellach yn gorfod ymateb i'r realiti hwnnw, ac mae angen i bob un ohonom feddwl am ffyrdd ymarferol y gellir gwneud hynny. Ni fydd newid statws y dref, yn fy marn i, yn newid hynny'n sylweddol.

Felly, wrth gloi, rwyf yn galw eto ar y Siambr i ymgynghori â'r cyhoedd ond ei bod yn penodi sefydliad annibynnol yn unig i arwain ar y broses honno.

Diolch yn fawr

### **Cwestiwn Atodol gan y Cynghorydd Rob James**

Rwy'n falch bod yr Arweinydd wedi codi'r mater ynglŷn â siopa yn y dref ac yn y datganiad cyhoeddus mae'n nodi mai dewis y weinyddiaeth Lafur oedd adeiladu Trostre, sydd wedi creu'r broblem sydd gennym yng nghanol y dref, felly a fyddai'n derbyn oni bai am fy hun ac eraill o'm cwmpas, y byddai'r ymgyrch i atal ail-ehangu Trostre, yr oeddem yn ei weld yn cael ei gynig gan eich gweinyddiaeth, mewn gwirionedd yn arwain at drosglwyddiad llawer mwy ac yn gwanhau canol y dref hyd yn oed yn fwy.

### **Ymateb gan y Cynghorydd Darren Price, Arweinydd y Cyngor**

Ydw, rwy'n bendant yn rhannu eich pryderon am unrhyw ddatblygiad yn Nhrostre yn y dyfodol ac yn sicr nid ydym am weld unrhyw ddatblygiad sy'n arwain at dynnu rhagor o fusnesau o ganol y dref a chafwyd trafodaethau diweddar ar lefel y Cabinet sydd wedi cadarnhau'r safbwynt hwnnw ac yn fy marn i, mae Trostre yn orlawn o ran adwerthu ac yn amlwg y camgymeriad strategol, yn fy marn i, wrth edrych yn ôl, ddegawdau yn ôl o ran sefydlu Trostre a'r graddfeydd a welsom o dan y weinyddiaeth Lafur yn negawd cyntaf y ganrif hon wedi creu sefyllfa lle mae canol y dref yn ei chael hi'n anodd iawn. Nid yw ar ei ben ei hun, mae canolfannau siopa y tu allan i'r trefi ledled Cymru, ond mae hynny'n sicr yn ffactor ar gyfer canol y dref. Fel y soniais, mae nifer o fuddsoddiadau ymarferol yr ydym wedi'u gwneud, a byddwn yn parhau i'w gwneud dros yr ychydig flynyddoedd nesaf i geisio gwyrddroi'r sefyllfa honno. Ond yn sicr nid yw'n sefyllfa y byddem am ddechrau ohoni.

Gan ddychwelyd at bwynt y cwestiwn gwreiddiol o ran statws y ddinas, mae'r dystiolaeth yr wyf wedi'i gweld, sy'n seiliedig ar ddata'r Swyddfa Ystadegau Gwladol dros 20 mlynedd sy'n edrych ar berfformiad economaidd o ran creu swyddi, Gwerth Ychwanegol Gros a buddsoddiadau, nid oes unrhyw dystiolaeth, empirig nac academiaidd, sy'n awgrymu bod newid statws yn sicrhau buddion yn yr ardaloedd hynny.

Felly, dros gyfnod o 20 mlynedd, dinasoedd a threfi, trefi sydd wedi gwneud cais am statws dinas ac sydd wedi llwyddo a threfi sydd wedi gwneud cais am statws dinas ac sydd wedi methu. Mae'r pedwar maes penodol hynny i gyd yn dangos canlyniadau economaidd tebyg o ran swyddi, Gwerth Ychwanegol Gros a buddsoddiad, ac felly ar y sail honno, rwy'n credu ei bod yn bwysig ein bod yn gofyn i bobl Llanelli beth maen nhw am ei wneud. Os oes greddf eu bod yn teimlo eu bod am ddod yn ddinas am resymau eraill, yn amlwg byddai dyletswydd arnom i gefnogi hynny. Ond rwy'n credu y byddem yn cael dadl onest a ffeithiol o ran rhinweddau'r achos arall. Diolch yn fawr.

**12. ETHOL IS-GADEIRYDD Y PWYLLGOR CRAFFU IECHYD A GWASANAETHAU CYMDEITHASOL YN DILYN SWYDD WAG CANOL TYMOR**

**PENDERFYNWYD penodi'r Cynghorydd Fiona Hughes yn Is-gadeirydd y Pwyllgor Craffu Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol am weddill Blwyddyn y Cyngor 2023-24.**

**13. CYMARADWYO Y NEWIDIADAU CANLYNOL I AELODAETH PWYLLGORAU**

**13.1 PENDERFYNWYD cymeradwyo enwebu'r Cynghorydd Nysia Evans i lenwi sedd wag y Grŵp Llafur ar y Pwyllgor Craffu Perfformiad ac Adnoddau Corfforaethol.**

**14. COFNODION ER GWYBODAETH YN UNIG:-**

Dywedodd y Cadeirydd fod y cofnodion a amlinellwyd ar yr agenda o dan 14.1 – 14.7 ar gael i gael gwybodaeth ar wefan y Cyngor.

---

**CADEIRYDD**

---

**DYDDIAD**

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol



## CYNGOR SIR

## DYDD MERCHER, 6 MAWRTH 2024

**PRESENNOL** Cynghorydd B.A.L. Roberts (Cadeirydd)

**Cynghorwyr (Yn y Siambr):**

K.V. Broom	J.M. Charles	M.D. Cranham	D.M. Cundy
C.A. Davies	G. Davies	H.L. Davies	M. Donoghue
A. Evans	H.A.L. Evans	L.D. Evans	N. Evans
R.E. Evans	W.T. Evans	T.M. Higgins	J.K. Howell
P.M. Hughes	P. Hughes-Griffiths	J.D. James	M. James
H. Jones	A. Lenny	N. Lewis	K. Madge
M. Palfreman	D. Price	S.L. Rees	H.B. Shepardson
R. Sparks	D. Thomas	E.G. Thomas	G.B. Thomas
M. Thomas	J. Tremlett	A. Vaughan Owen	

**Cynghorwyr (Yn rhithwir):**

S.M. Allen	L.R. Bowen	S.A. Curry	A. Davies
W.R.A. Davies	T.A.J. Davies	B. Davies	K. Davies
L. Davies	S.L. Davies	T. Davies	D.C. Evans
S. Godfrey-Coles	A.D. Harries	J.P. Hart	R. James
G.H. John	B.W. Jones	A.C. Jones	D. Jones
G.R. Jones	M.J.A. Lewis	A. Leyshon	A.G. Morgan
D. Owen	B.D.J. Phillips	E. Rees	E.M.J.G. Schiavone
E. Skinner	F. Walters	P.T. Warlow	D.E. Williams
J. Williams			

**Hefyd yn bresennol (Yn y Siambr):**

W. Walters, Prif Weithredwr  
 J. Morgan, Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymunedau  
 C. Moore, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol  
 G. Morgans, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Addysg a Phlant  
 A. Williams, Pennaeth y Gwasanaethau Amgylcheddol a Gwastraff  
 P.R. Thomas, Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad)  
 L.R. Jones, Pennaeth Gweinyddiaeth a'r Gyfraith  
 R. Hemingway, Pennaeth Gwasanaethau Ariannol  
 G. Morgan, Pennaeth Gwasanaethau Democraidaidd  
 L. Jenkins, Swyddog Cymorth y Cabinet  
 S. Rees, Cyfieithydd Ar Y Pryd  
 A. Wood, Rheolwr Gwasanaethau Pobl  
 D. Hall-Jones, Swyddog Cefnogi Aelodau  
 K. Thomas, Swyddog Gwasanaethau Democraidaidd.

**Hefyd yn bresennol (Yn rhithwyr):**

E. Evans, Prif Swyddog Gwasanaethau Democraidaidd

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

**Siambwr, Neuadd y Sir, Caerfyrddin. SA31 1JP ac o bell - 10.00 - 11.57 yb**

**1. YMDDIHEURIADAU AM ABSENOLDEB**

Cafwyd ymddiheuriadau am absenoldeb gan y Cynghorwyr P. Cooper, C. Davies, LL. M. Davies, D. Nicholas a J. Seward.

**2. DATGANIADAU O FUDDIANNAU PERSONOL.**

<b>Y Cynghorydd</b>	<b>Rhif y Cofnod</b>	<b>Y Math o Fuddiant</b>
J.M. Charles	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae aelodau agos o'r teulu yn gweithio i'r Awdurdod Mae ei fab yn gweithio mewn ysgol
D.M. Cundy	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae perthnasau iddo'n gweithio i'r Cyngor
A. Davies	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae aelod o'i deulu'n gweithio i'r Awdurdod
B. Davies	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei wraig yn gweithio i Adran Iechyd y Cyngor Sir
C.A. Davies	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei chwaer yn gweithio i'r Awdurdod
S.L. Davies	10.1 – Rhybudd o Gynnig a gyflwynwyd gan y Cynghorydd R. James a D. Jones	Mae'n gweithio i Dolen Teifi. Os bydd unrhyw faterion trafndiaeth yn codi. Caniatawyd gollyngiad iddi siarad ar y mater.
T. Davies	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae aelod o'r teulu'n gweithio i'r Awdurdod
T.A.J. Davies	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei chwaer yng nghyfraith yn gweithio fel Pennaeth Gwasanaeth
A. Evans	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae fy mam yn gweithio i'r awdurdod
D.C. Evans	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei wraig yn gweithio i'r Awdurdod fel rhan o'r Ganolfan Alwadau
N. Evans	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei merch yn gweithio i'r Awdurdod
R. Evans	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei ferch yn gweithio i'r Awdurdod
S. Godrey-Coles	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae fy mhartner yn gweithio i'r Awdurdod Lleol
J. Hart	8 – Datganiad Polisi Tâl	Mae ganddo aelodau o'r teulu

Sylwch: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

	2024/25	sy'n gweithio i'r Awdurdod
T. Higgins	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei nith yn gweithio yn y llyfrgell
P.M. Hughes	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae aelod o'i deulu yn gweithio i'r Awdurdod
A.C. Jones	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae aelod o'r teulu'n gweithio i'r Gwasanaethau Cymdeithasol
H. Jones	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae nifer o'i ffrindiau agos a'i deulu yn gweithio i'r Awdurdod
A. Leyshon	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei ferch yn gweithio yn y llyfrgell
M.J.A. Lewis	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei nith yn gweithio i'r Awdurdod Addysg
K. Madge	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei ferch yn gweithio i'r Gwasanaethau Gofal Cymdeithasol
M. Palfreman	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ganddo nifer o ffrindiau sy'n gweithio i'r Awdurdod
W.E. Skinner	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ganddo nith sy'n gweithio yn yr Adran Addysg
E. Rees	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei frawd yn gweithio i'r Awdurdod
B.A.L. Roberts	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae ei merch yn gweithio ym maes Gofal Cymdeithasol
F. Walters	8 – Datganiad Polisi Tâl 2024/25	Mae aelodau o'i theulu yn gweithio i'r Awdurdod
<p>SYLWER: Datganodd y Prif Weithredwr fuddiant yn eitem 8 ar yr agenda – Datganiad Polisi Tâl 2024/25 - ar ran yr holl swyddogion a oedd yn bresennol yn y cyfarfod, yn y Siambr ac yn rhithwir, a dywedodd y byddent yn gadael y cyfarfod er mwyn i'r eitem hon gael ei hystyried. Byddai tîm y Swyddogion Gwasanaethau Democraidd yn aros yn y cyfarfod i ddarparu cymorth i'r Cadeirydd.</p>		

### 3. CYHOEDDIADAU'R CADEIRYDD.

The Chair reported that she had the previous week, together with Councillor Edward Thomas, visited a lady in Llandeilo celebrating her 112<sup>th</sup> birthday.

### 4. CYHOEDDIADAU GAN YR ARWEINYDD, AELODAU'R CABINET NEU'R PRIF WEITHREDWR (OS OES RHAI)

Dywedodd yr Aelod Cabinet dros Faterion Gwledig, Cydlyniant Cymunedol a Pholisi Cynllunio wrth y Cyngor fod y cyfnodau ymgynghori sy'n ymwneud â Llinell Beilonau Tywi/Teifi Green Gen a chynllun Ffermio Cynaliadwy Llywodraeth

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

Cymru yn dod i ben ac anogodd aelodau i gyfrannu at y broses ar gyfer y ddau ymgynghoriad hynny.

**5. YSTYRIED YR ENWEBIADAU AR GYFER SWYDD CADEIRYDD Y CYNGOR AM FLWYDDYN Y CYNGOR 2024-25**

**PENDERFYNWYD** enwebu'r Cynghorydd H.L. Davies yn Ddarpar Gadeirydd Cyngor Sir Caerfyrddin ar gyfer Blwyddyn y Cyngor 2024/25.

**6. YSTYRIED YR ENWEBIADAU AR GYFER SWYDD IS-GADEIRYDD Y CYNGOR AM FLWYDDYN Y CYNGOR 2024-2025**

**PENDERFYNWYD** enwebu'r Cynghorydd D. Jones yn Ddarpar Is-gadeirydd Cyngor Sir Caerfyrddin ar gyfer Blwyddyn y Cyngor 2024/25.

**7. PENNU TRETH Y CYNGOR AM Y FLWYDDYN ARIANNOL 2024/25**

Cafodd y Cyngor adroddiad, a gyflwynwyd gan yr Aelod Cabinet dros Adnoddau, a oedd yn nodi'r manylion ariannol perthnasol o ran pennu'r Dreth Gyngor am flwyddyn ariannol 2024/2025, ynghyd â symiau'r Dreth Gyngor o ran gwahanol Fandiau Priso'r Dreth Gyngor, fel yr oeddent yn berthnasol i'r holl Gynghorau Cymuned a Thref unigol.

Nodwyd bod yr argymhellion yn yr adroddiad yn dwyn ynghyd ofynion cyllideb yr awdurdod a'r praeptau ar gyfer Awdurdod yr Heddlu a'r Cynghorau Tref a Chymuned i symiau cyfunol y Dreth Gyngor mewn perthynas â bandiau priso unigol y Dreth Gyngor.

**PENDERFYNWYD**, er mwyn galluogi'r Cyngor i gydymffurfio â'r gofynion deddfwriaethol, bod adroddiad ac argymhellion Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Corfforaethol ynghylch pennu'r Dreth Gyngor am flwyddyn ariannol 2024/25 yn cael eu mabwysiadu.

**8. DATGANIAD POLISI TALIADAU 2024/25**

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

[SYLWER:

1. Roedd y Cynghorwyr J.M Charles, D.M. Cundy, A. Davies, B. Davies, C.A. Davies, T. Davies, T.A.J. Davies, A. Evans, D.C. Evans, N. Evans, R.E. Evans, S. Godfrey-Coles, J. Hart, T. Higgins, P.M. Hughes, R. James, A.C. Jones, H. Jones, A. Leyshon, M.J.A. Lewis, K. Madge, M. Palfreman, W.E. Skinner, E. Rees, B.A.L. Roberts, a F. Walters wedi datgan buddiant yn yr eitem hon yn gynharach a gadawodd y cynghorwyr hynny y cyfarfod;
2. Barnwyd bod gan bob swyddog a oedd yn bresennol fuddiant personol yn yr eitem hon a gadawsant y cyfarfod cyn iddi gael ei hystyried ac eithrio Rheolwr y Gwasanaethau Democraidd, y Swyddog Gwasanaethau Democraidd a swyddogion a oedd yn hwyluso trefniadau gweddarlledu'r cyfarfod.
3. Gan fod yr Aelod Cabinet dros Drefniadaeth a'r Gweithlu wedi datgan diddordeb yn yr eitem hon ac wedi gadael y cyfarfod, cyflwynodd Arweinydd y Cyngor yr adroddiad ar ei ran.
4. Gan fod Cadeirydd y Cyngor, y Cynghorydd B.A.L. Roberts, wedi datgan buddiant yn yr eitem hon, cadeiriodd yr Is-gadeirydd y cyfarfod tra oedd yr adroddiad yn cael ei ystyried.

Cyflwynodd Arweinydd y Cyngor, ar ran yr Aelod Cabinet dros Drefniadaeth a'r Gweithlu, yr adroddiad a amlinellai fod rheidrwydd ar yr holl Awdurdodau Lleol, yn unol â darpariaethau Deddf Lleoliaeth 2011, i baratoi Datganiad Polisi Tâl y mae'n rhaid cytuno arno a'i gyhoeddi erbyn 1 Ebrill bob blwyddyn. Roedd yn ofynnol i'r Datganiad gael ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn ac roedd rhaid iddo bennu polisïau'r Awdurdod am y flwyddyn ariannol o ran cydnabyddiaeth ariannol ei Brif Swyddogion, cydnabyddiaeth ariannol y Gweithwyr oedd yn ennill y symiau lleiaf, a'r cysylltiad rhwng y gydnabyddiaeth ariannol i'w Brif Swyddogion ac i'w weithwyr nad oeddent yn Brif Swyddogion.

Dywedwyd bod Panel Ymgynghorol y Polisi Tâl, sy'n wleidyddol gytbwys, wedi cyfrannu at lunio'r Datganiad Polisi Tâl a bod ei argymhellion wedi'u cynnwys yn y ddogfen derfynol i'w chymeradwyo gan y Cyngor Sir y diwrnod hwnnw. Dywedwyd bod y Panel, yn ei gyfarfod y flwyddyn flaenorol, wedi gofyn bod yr opsiynau yn cael eu cyflwyno ar gyfer adolygu model cyflogau presennol y Cydgyngor Cenedlaethol a dileu'r gorgyffwrdd rhwng graddau, yn enwedig ar waelod y raddfa gyflog. Yn unol â'r cais hwnnw, roedd papur ar wahân (a oedd ynghlwm wrth yr adroddiad) yn rhoi manylion dau gynnig ar gyfer dileu'r gorgyffwrdd rhwng Graddau A i D ac A i E ynghyd â chostau. Roedd y Panel Tâl, yn ei gyfarfod ar 20 Chwefror 2024, wedi ystyried y ddau opsiwn, yng nghyswllt yr hinsawdd ariannol heriol, a chytunodd i gyflwyno cynnig 1 (h.y. dileu'r gorgyffwrdd rhwng Graddau A i D, gan gynnwys y graddau hynny) ym mis Ebrill 2025, os bydd yn ariannol hyfyw gwneud hynny. Byddai'r argymhelliad hwnnw yn cael ei drafod yn Fforwm Ymgynghorol ar y Cyd yr Undebau Llafur ym mis Ebrill 2024.

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

Hefyd rhoddwyd gwybod i'r Cyngor, yn ogystal â'r ymrwymiad a roddwyd eisoes mewn perthynas â chyfraddau cyflog byw y Living Wage Foundation, fod yr Awdurdod hefyd yn bwriadu adolygu ei gyflog prentisiaeth i adlewyrchu'r gyfradd ar gyfer y swydd. Pe bai hynny'n cael ei fabwysiadu, byddai'n helpu i fynd i'r afael ag ymrwymiad y Cyngor i gefnogi ei aelodau staff sy'n cael y cyflogau isaf a byddai rhai prentisiaid yn derbyn hyd at £6k ychwanegol y flwyddyn. Wrth wneud hynny, byddai hefyd yn helpu i wella recriwtio a denu mwy o ymgeiswyr i ymuno â'r Cyngor fel prentis i gefnogi Datganiad Gweledigaeth y Cabinet, ynghyd â marchnata'r Cyngor fel cyflogwr deniadol i brentisiaid, pobl sy'n gadael yr ysgol a graddedigion a chanolbwyntio ar leihau nifer y bobl ifanc sy'n mudo o Sir Gaerfyrddin ac o'r ardaloedd gwledig.

Yn olaf, roedd y Panel hefyd wedi cymeradwyo dileu'r lwfans cyflog ychwanegol o 10% ar gyfer Penaeithiaid Gwasanaeth y Cydgyngor Trafod Telerau sy'n cyflawni rolau statudol.

**PENDERFYNWYD cymeradwyo'r Datganiad Polisi Tâl am 2024/25 yn unol ag Adran 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011.**

[Yn dilyn y bleidlais, cafodd yr aelodau a oedd wedi datgan buddiant ac a oedd wedi gadael y cyfarfod eu haillderbyn i'r cyfarfod ynghyd â'r swyddogion, a chymerodd y Cynghorydd B.A.L. Roberts yr awenau fel Cadeirydd].

**9. DERBYN ADRODDIAD CYFARFOD Y CABINET A GYNHALIWDYD AR Y 19 CHWFROR 2024**

Mewn ymateb i gwestiwn am y Strategaeth Cyllideb Refeniw a'r diffyg yn y cyllidebau presennol y mae nifer o ysgolion cynradd ac uwchradd yn y Sir yn ei wynebu, dywedwyd wrth y Cyngor fod y sefyllfa yn ymwneud â chyllidebau ysgolion yn arbennig o gyfnewidiol ar hyn o bryd ac y byddai'n dod yn gliriach wrth iddynt bennu eu cyllidebau yn ystod yr wythnosau nesaf.

**PENDERFYNWYD derbyn adroddiad cyfarfod y Cabinet a gynhaliwyd ar 19 Chwefror, 2024.**

**10. YSTYRIED Y RHYBUDDION O GYNNIG CANLYNOL:-**

**10.1. RHYBUDD O GYNNIG A GYFLWYNWYD GAN Y CYNGHORWYR ROBERT JAMES A DOT JONES**

(NODER: Roedd y Cynghorydd S.L. Davies wedi datgan buddiant yn yr eitem hon yn gynharach)

Bu'r Cyngor yn ystyried y Rhybudd o Gynnig canlynol a gyflwynwyd gan y Cyngorwyr Rob James a Dot Jones:-

"Yn y bôn, mae gwasanaethau bysiau ysgol ar gyfer sicrhau bod ein disgyblion yn gallu teithio'n ddiogel i'r ysgol ynghyd â helpu i leddfu tagfeydd drwy leihau'r miloedd o deithiau unigol mewn ceir bob dydd.

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

Ym mis Chwefror, cafodd yr aelodau lleol wybod bod y gwasanaethau bws L23, L24 a L27 yn Llanelli wedi cael eu canslo pan wnaeth y darparwr lleol y penderfyniad anodd i dynnu ei ddarpariaeth yn ôl. Nid yw hwn yn achos ar ei ben ei hun, yn Sir Gaerfyrddin nac yng Nghymru, ond mae'n hanfodol ein bod yn gweithredu i sicrhau bod gan bob plentyn yr hawl a'r mynediad i wasanaethau bysiau ysgol yn Sir Gaerfyrddin.

Mae'r Cyngor hwn:

- Yn galw ar y Cabinet i ddatblygu cynllun newydd ar gyfer sicrhau bod gan bob disgybl yn Sir Gaerfyrddin yr hawl a'r gallu i gael mynediad i wasanaethau bysiau ysgol dibynadwy.
- Yn credu y dylid cynnal uwchgynhadledd frys gyda'r darparwyr preifat sy'n weddill i asesu hyfywedd pob llwybr ac ystyried a oes cyfleoedd i ddod â llwybrau yn ôl.
- Yn galw ar Lywodraeth Cymru i gyhoeddi ar frys ei hadolygiad diweddaraf ar y Mesur Teithio gan Ddysgwyr a lobïo dros gefnogi hefyd ddisgyblion sy'n byw o fewn 3 milltir i ysgol gyfun i deithio ar fws i'r ysgol"

Eiliwyd y Cynnig.

Rhoddwyd cyfle i gynigydd ac eilydd y Cynnig siarad o blaid y Cynnig a bu iddynt amlinellu'r rhesymau dros ei gyflwyno, fel y'u nodwyd yn y Cynnig.

Gwnaed nifer o ddatganiadau o blaid ac yn erbyn y Cynnig

**PENDERFYNWYD peidio â chefnogi'r Cynnig.**

## **11. CWESTIYNAU GAN Y CYHOEDD (NID OEDD DIM WEDI DOD I LAW).**

Dywedodd y Cadeirydd nad oedd dim cwestiynau wedi dod i law gan y cyhoedd.

## **12. CWESTIYNAU GAN AELODAU:**

### **12.1. CWESTIWN GAN Y CYNGHORYDD ROB JAMES I'R CYNGHORYDD EDWARD THOMAS - - YR AELOD CABINET DROS WASANAETHAU, TRAFNIDIAETH, GWASTRAFF A SEILWAITH**

"A allai'r Cyngor nodi, fel nifer a chanran, faint o ffyrdd yn Sir Gaerfyrddin, a ddynodwyd yn flaenorol yn ffyrdd 30mya, sydd wedi'u newid i 20mya; a beth yw safbwynt yr Awdurdod hwn ar gefnogi gorfodi'r polisi?"

**Ymateb gan y Cyngorydd Edward Thomas - yr Aelod Cabinet dros Wasanaethau Trafnidiaeth, Gwastraff a Seilwaith**

Roedd cyflwyno deddfwriaeth Llywodraeth Cymru, Gorchymyn Ffyrdd Cyfyngedig (Terfyn Cyflymder 20 mya) (Cymru) 2022, yn gorfodi awdurdodau lleol i gyflwyno terfynau cyflymder diodyn o 20mya ar bob ffordd gyfyngedig yng Nghymru yn lle'r terfyn diodyn blaenorol o 30mya. Mae ffyrdd cyfyngedig yn cael eu diffinio'n gyfreithiol yn Neddf Rheoleiddio Traffig Ffyrdd 1984 fel ffyrdd lle ceir system o oleuadau stryd. Mae hyn yn gyffredinol yn berthnasol i'r rhan fwyaf o ffyrdd yn

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

nhrefi Sir Gaerfyrddin a'r rhan fwyaf o bentrefi. I roi'r terfyn diofyn newydd ar waith mewn aneddiadau ac ardaloedd trefol mwy, bu'n rhaid i awdurdodau lleol newid yr arwyddion terfyn cyflymder ar ffin yr ardal yn unig i gynnwys yn awtomatig yr holl ffyrdd cyfyngedig y tu mewn i'r ardal. Fodd bynnag, mae'n rhaid cydnabod bod hyn yn gymhleth.

Mae nifer o ffyrdd, er enghraifft yr A484 o Lanelli drwy Gaerfyrddin ac ymlaen i Gastellnewydd Emlyn, sydd bellach â nifer o rannau â therfyn cyflymder 20mya drwy ardaloedd aneddiadau fel Heol y Sandy, Porth Tywyn, tref Caerfyrddin a Chastellnewydd Emlyn, ond sydd â therfynau cyflymder uwch rhwng yr aneddiadau. O ganlyniad, efallai y bydd gan un ffordd lawer o ddarnau sydd wedi newid yn ddiodyn o 30mya i 20mya. I ateb y cwestiwn, mae dadansoddiad o ddata yn ein system fapio yn dangos bod 2567 o ddarnau ffyrdd â goleuadau stryd sydd wedi newid yn ddiodyn i 20mya. Fodd bynnag, dylid cydnabod hefyd bod o leiaf 300 o blith y 2567 o ddarnau ffyrdd hyn eisoes â chyfyngiadau 20mya cyn y ddeddfwriaeth, a hynny yn ardal Llanelli yn unig. Pan oedd terfynau 20mya presennol ar waith yn flaenorol yn rhinwedd Gorchymyn Rheoleiddio Traffig, bu'n rhaid dirymu'r Gorchymynion er mwyn i gyfyngiad y ddeddfwriaeth ehangach gael blaenoriaeth. Bu'n rhaid dirymu cyfanswm o 76 o Orchymynion Rheoleiddio Traffig lle roedd pob Gorchymyn yn cwmpasu un stryd neu grwpiau o strydoedd.

Un o brif amcanion y Cyngor Sir wrth gyflwyno'r ddeddfwriaeth oedd darparu cysondeb i ddefnyddwyr ffyrdd. Mewn nifer o achosion, roedd gan ffyrdd penodol oleuadau stryd dros ran ohonynt yn unig. Roedd hyn yn digwydd fel arfer tuag at ffin yr anheddiad lle roedd datblygiad yn ymestyn y tu hwnt i derfyn y goleuadau stryd. Mewn achosion o'r fath, byddai angen Gorchymyn Rheoleiddio Traffig i ymestyn y terfyn 20mya i ddechrau'r ardal anheddiad fel bod defnyddwyr ffyrdd yn deall yn glir eu bod yn mynd i mewn i amgylchedd trefol. Roedd 417 o ddarnau ffyrdd yn cael eu trin fel hyn drwy Orchymyn Rheoleiddio Traffig.

Dywedodd Llywodraeth Cymru wrth awdurdodau lleol yng Nghymru y gallent wneud eithriadau i'r terfyn diofyn o 20mya i gadw terfyn o 30mya mewn amgylchiadau penodol a rhoddodd Llywodraeth Cymru ganllawiau i awdurdodau lleol eu dilyn wrth asesu'r potensial i rai ffyrdd fod yn eithriadau. Yn Sir Gaerfyrddin, crëwyd Gorchymynion ar gyfer 278 o ddarnau ffyrdd a oedd i bob pwrpas yn cadw terfyn o 30mya, sy'n cyfateb i 7.3% o'r ffyrdd lle roedd terfyn o 30mya yn flaenorol. Ar hyn o bryd mae Llywodraeth Cymru yn adolygu ei chanllawiau i awdurdodau lleol ar bennu eithriadau i'r ddeddfwriaeth.

A beth yw safbwynt yr Awdurdod ar gefnogi gorfodi'r polisi?

Mae tystiolaeth dda o'r berthynas rhwng cyflymder traffig a risg ac mae Llywodraeth Cymru yn awgrymu y bydd y terfynau cyflymder newydd o 20mya yn arwain at 40% yn llai o wrthdrawiadau cerbydau. Mae cydymffurfio â'r terfynau newydd yn ffactor allweddol ac felly hefyd gorfodi sy'n helpu i annog cydymffurfiaeth. Nid oes pwerau gan awdurdodau lleol i orfodi terfynau cyflymder ac yn Sir Gaerfyrddin mae'r pŵer o fewn cylch gwaith Heddlu Dyfed-Powys a Phartneriaeth GanBwyll. Mae'r Cyngor Sir yn cefnogi annog gyrrwyr i gadw at derfynau cyflymder sydd ar yr arwyddion drwy fentrau addysgol sy'n targedu safleoedd ysgolion a phrosiectau cymunedol yn arbennig.

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf



## **Cwestiwn Atodol gan y Cynghorydd James**

Yn seiliedig ar yr hyn a ddywedwyd gan y Dirprwy Weinidog, a ydych yn credu bod Cyngor Sir Caerfyrddin wedi defnyddio ei bolisi eithrio yn gywir, ac mae Heddlu Dyfed-Powys wedi datgan bod angen i arwyddion fod yn glir i orfodi'r polisi felly a oes cynllun ar waith gan y Cyngor i sicrhau bod arwyddion newydd yn cael eu gosod yn lle'r holl rai sydd wedi'u difrodi os bydd unrhyw gamau gorfodi yn cael eu cymryd?

## **Ymateb gan y Cynghorydd Edward Thomas, Aelod Cabinet dros Wasanaethau Trafnidiaeth, Gwastraff a Seilwaith**

Gallaf sicrhau'r aelod y byddwn yn gosod arwyddion newydd yn lle unrhyw rai sydd wedi'u difrodi fel ei bod yn glir beth yw'r terfynau cyflymder yn yr ardaloedd hynny.

### **13. ETHOL CADEIRYDD Y PWYLLGOR CRAFFU CYMUNEDAU, CARTREFI AC ADFYWIO YN DILYN SWYDD WAG CANOL TYMOR**

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL ethol y Cynghorydd R.E Evans yn Gadeirydd y Pwyllgor Craffu Cymunedau, Cartrefi ac Adfywio.**

### **14. CYMERADWYO'R NEWIDIADAU CANLYNOL I AELODAETH PWYLLGORAU A PHANELAU'R CYNGOR A GYNIGIR GAN Y GRŴP LLAFUR**

**PENDERFYNWYD cymeradwyo'r newidiadau canlynol a gynigiwyd gan y Grŵp Llafur i aelodaeth Pwyllgorau a Phanelau:**

- Y Cynghorydd Michael Thomas i lenwi'r sedd wag ar y Pwyllgor Cynllunio.
- Y Cynghorydd P. Cooper i lenwi'r sedd wag ar Bwyllgor Cronfa Bensiwn Dyfed.
- Y Cynghorydd Tina Higgins i lenwi'r sedd wag ar Weithgor Adolygu'r Cyfansoddiad.

---

**CHAIR**

---

**DATE**

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol

## CYNGOR 8 Mai 2024

### RECRIWTIO I SWYDD CYFARWYDDWR ADDYSG, PLANT A GWASANAETHAU TEULU ( A PHRIF SWYDDOG ADDYSG STATUDOL)

**Diben:** Cydymffurfio â Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog) (Cymru) (Diwygio) 2014

#### **Yr Argymhellion / Penderfyniadau allweddol sydd eu hangen:**

- Mae'r Cyngor Sir yn cymeradwyo'r Proffil Swydd amgaeedig a'r fanyldeb Person.
- Mae'r Cyngor Sir yn cymeradwyo'r trefniadau dros dro, os fydd angen, yn dilyn ymarfer mynegi diddordeb i fod yn weithredol hyd nes y bydd y Cyfarwyddwr Addysg, Plant a Gwasanaethau Teulu.

#### **Rhesymau:**

- Cydymffurfio â Chyfansoddiad yr Awdurdod, a chydymffurfio â'r diwygiadau i Reoliadau Awdurdodau Lleol (Rheolau Sefydlog)(Cymru) (Diwygio) 2014, fel y nodir yn yr adroddiad cryno amgaeedig.
- Sicrhau bod gan y Cyngor Brif Swyddog Addysg statudol mewn lle fel y nodir yn Erthygl 3.2. o Gyfansoddiad y Cyngor.

**Angen i'r Bwrdd Gweithredol wneud penderfyniad - Na**

**Angen i'r Cyngor wneud penderfyniad - Oes**

#### **Aelod y Bwrdd Gweithredol sy'n gyfrifol am y Portffolio:**

Cyng. Philip Hughes (Trefniadaeth a Gweithlu.)

Cyng. Glynog Davies ( Addysg a'r Iaith Gymraeg)

#### **Y Gyfarwyddiaeth:**

Prif Weithredwr

#### **Enw Pennaeth y**

**Gwasanaeth:**

Paul Thomas

#### **Awdur yr Adroddiad:**

Paul Thomas

#### **Swydd:**

Prif Weithredwr  
Cynorthwyol (Rheoli Pobl  
a Pherfformiad)

#### **Rhif Ffôn / Cyfeiriad E-Bost:**

01267 2246123  
[prthomas@sirgar.gov.uk](mailto:prthomas@sirgar.gov.uk)

## EXECUTIVE SUMMARY

### **Recruitment to the post of post of Director of Education, Children & Family Services (and statutory Chief Education Officer).**

#### **Background**

The current Director of Education, Children & Family Services will be retiring from the Council with effect from 31<sup>st</sup> October 2024. The Council therefore needs to approve the arrangements to appoint a new Director of Education, Children & Family Services that incorporates the statutory role of Chief Education Officer.

The Job Profile and Person Specification have been amended to reflect changes to some of the corporate portfolios, and these changes have been reflected in the formulation of the new Job Profile & Person Specification for the incoming Director of Education, Children & Family Services.

The post of Chief Education Officer is a designated statutory post under S.532 of the Education Act 1996, and as such this imposes a duty on this Council to appoint an officer as its Chief Education Officer. This is a statutory post whose responsibilities are specifically outlined in Article 3.2 (Scheme of Delegation) of the Council's Constitution. ( See Appendix A).

Currently, the Director of Education, Children & Family Services holds this statutory function, and this duty is included in the enclosed Job Profile and Person Specification for the Director of Education, Children & Family Services.

The Education Act 1996 states "*The duties of a local authority in Wales under the Local Government Act 1972 with respect to the appointment of officers shall ( without prejudice to the generality of the provision of that Act) include the duty of appointing a fit person to be the chief education officer of the authority.*" It should be noted that there is no requirement in Law to require a qualified Teacher to fulfil this statutory duty, however this qualification requirement is included as a desirable criterion.

Additionally, in discussions with the Corporate Safeguarding Officers Group, we now include the following statement in every standard Job Profile template: "*Safeguarding is everyone's business. All of us have a responsibility for protecting*

*children and adults at risk, working in a way that promotes and supports their best interests and for reporting any concerns.”*

The appointment to a Chief Officer post where the salary is £100,000 or more, is governed by the Local Authorities (Standing Orders) (Wales) (Amendment) Regulations 2014. This is reflected in the Authority’s Pay Policy for 2023/24. Under the 2014 Regulations, where an authority proposes to appoint a chief officer and it is proposed to pay the chief officer annual remuneration of £100,000 or more, the post must be publicly advertised. The only exception to this requirement is where annual remuneration for a chief officer role is £100,000 or more and the proposed appointment is to be made for a period of no longer than 12 months. This exception will be useful in emergencies or if there were unforeseen departures. The requirement for public advertisement is intended to ensure that able candidates from outside the organisation have the opportunity to gain the position if found to be the most suitable.

The Regulations require that a “relevant body” i.e. the County Council:

- (a) “draw up a statement specifying— (i) the duties of the officer concerned, and (ii) any qualifications or qualities to be sought in the person to be appointed.
- (b) make arrangements for the post to be publicly advertised in such a way as is likely to bring it to the attention of persons who are qualified to apply for it; and
- (c) make arrangements for a copy of the statement mentioned in paragraph (a) to be sent to any person on request.”

The recommendations of this report seek to ensure that responsibility for these matters is allocated appropriately, so that during the transitional period until the new Director of Education, Children & Family Services (and statutory Chief Education Officer) takes up the post, the Council can continue to effectively discharge its functions.

**Temporary Acting-Up arrangements ( if required):**

Should the appointment of the new Director of Education, Children & Family Services not be in place, due to the contractual notice period of the successful candidate, then interim arrangements will be required. County Council is asked to endorse an internal expressions of interest exercise be undertaken to seek

applications from qualified individuals who have the relevant experience, if required.

**Proposed Timetable:**

8<sup>th</sup> May 2024: County Council to agree Job Profile - requirement of the Standing Orders Regulations (Wales)

10<sup>th</sup> May –31<sup>st</sup> May 2024: Advertise post

10<sup>th</sup> June 2024: Shortlisting Panel

26<sup>th</sup> June 2024: Assessment Centre

2nd July 2024: Appointments Panel 'A'

**Recommendations:**

It is recommended that County Council:

1. Approves the enclosed Job Profile and Person Specification
2. Approves the proposed interim arrangements be implemented, should they be required, following an expressions of interest exercise to be operational until such time as the new Director of Education, Children & Family Services takes up their position.

**Appendices attached:**

**Appendix A:** Job Profile and Personal Specification for Director of Education & Children’s Services.

**Appendix B:** Constitutional responsibilities of the Director of Education & Children’s Services.

# IMPLICATIONS

I confirm that other than those implications which have been agreed with the appropriate Directors / Heads of Service and are referred to in detail below, there are no other implications associated with this report:

Signed: Paul R Thomas, Assistant Chief Executive

Policy, Crime & Disorder and Equalities	Legal	Finance	ICT	Risk Management Issues	Staffing Implications	Physical Assets	Bio-diversity & Climate Change
YES	YES	YES	NONE	YES	YES	NONE	NONE

## Policy, Crime & Disorder and Equalities

In accordance with the Council's Constitution and Policy Framework.

## Legal

As above, and also in accordance with the revisions to the Local Authorities (Standing Orders) (Wales) (Amendment) Regulations 2014.

## Finance

The salary for the Director of Education, Children & Family Services is in accordance with the County Council's agreed 24/25 Pay Policy Statement and is within the current budgeted salary. Any net costs of the recruitment process and interim arrangements will be met from departmental reserves

## Risk Management

Failure to make provision to discharge the functions contained within this role, efficiently and effectively would place the authority at risk. This is a Statutory post.

## Staffing Implications

In accordance with the Council's Constitution and Policy Framework.

# CONSULTATIONS

I confirm that the appropriate consultations have taken in place and the outcomes are as detailed below:

Signed: Paul R Thomas, Assistant Chief Executive

1. Scrutiny Committee request for pre-determination

N/A

2. County Council
3. Corporate Management
4. Local Member(s) - N/A
5. Community / Town Council - N/A
6. Relevant Partners - N/A
7. Staff Side Representatives and other Organisations - N/A

**CABINET MEMBER PORTFOLIO  
HOLDER(S) AWARE/CONSULTED**

Yes

**Section 100D Local Government Act, 1972 – Access to Information  
List of Background Papers used in the preparation of this report:**

**THERE ARE NONE**





## Proffil Swydd/Job Profile

Teitl y Swydd – Cyfarwyddwr Addysg,  
Gwasanaethau Plant a Theuluoedd

Post Title - Director of Education, Children &  
Family Services

Adran	Addysg, Gwasanaethau Plant a Theuluoedd
Department	Education, Children & Family Services
Is-adran/Adain	Ddim yn berthnasol / N/A
Division/Section	Ddim yn berthnasol / N/A
Gradd/Grade	Cyfarwyddwr   Director
Rhif y Swydd/Post Number	001891
Paratowyd gan/Prepared By	Paul Thomas / Gareth Morgans
Dyddiad Paratoi/Date Prepared	Mawrth / March 2024

Disgwylir i bob gweithiwr gynnal gwerthoedd craidd yr Awdurdod, sydd wedi'u hadlewyrchu yn ein Fframwaith Ymddygiad a Gwerthoedd, a chynnal egwyddorion Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod neu, os ydynt yn gweithio mewn ysgol, Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr ysgol, fel sy'n briodol i lefel atebolrwydd a chyfrifoldeb y swydd yn y sefydliad.

## Prif Ddiben y Swydd

1. Cynorthwyo'r Prif Weithredwr â'r gwaith cyffredinol o arwain a rheoli'r Cyngor yn strategol er mwyn sicrhau y cyflawnir prif amcanion a strategaethau'r Cyngor, gan hyrwyddo diwylliant 'un tîm' sy'n cyd-fynd â'r gwerthoedd a'r blaenoriaethau corfforaethol.
2. Rhoi arweiniad a chyfeiriad rheoli effeithiol ac amlwg er mwyn sicrhau bod yr holl feysydd gwasanaeth yn yr adran yn cael eu cyflawni'n llwyddiannus o safbwynt gweithredol.
3. Cyflawni rôl y Prif Swyddog Addysg statudol gan sicrhau bod cyfrifoldebau'r Cyngor dros berfformiad yr awdurdod addysg lleol ac ysgolion yn cael eu cyflawni i'r safonau uchaf posibl.
4. Sicrhau bod trefniadau clir ac effeithiol ar waith i amddiffyn plant a phobl ifanc rhag niwed.
5. Ysgwyddo'r cyfrifoldeb cyffredinol am arwain a phennu, monitro a rheoli cyllidebau ac adnoddau'r gwahanol wasanaethau sy'n rhan o'r gyfarwyddiaeth.

## Y Prif Ddyletswyddau

1. Rhoi arweiniad a chyfeiriad strategol clir ac amlwg sy'n ysgogi gwaith tîm, a bod hynny yn ei dro'n arwain at lefelau uchel o ymrwymiad a darparu gwasanaethau ymysg rheolwyr a gweithwyr er mwyn cyflawni safonau addysgol uchel.
2. Bod yn ben-ymgyngorydd i'r Prif Weithredwr, y Cabinet a'r Cyngor ynghylch y prif faterion a strategaethau sy'n berthnasol i amrywiol bortffolios gwasanaeth y Cyfarwyddwr, gan sicrhau bod cefnogaeth gorfforaethol a gwleidyddol iddynt er mwyn gofalu y ceir y canlyniadau pendant gorau posibl i ddefnyddwyr y gwasanaethau.
3. Rhoi arweiniad clir ac amlwg sy'n ysgogi ymrwymiad mawr ymysg rheolwyr a gweithwyr yn yr adran, gan sicrhau bod holl weithgareddau'r adran yn integreiddio'n effeithiol, gyda golwg ar gyflawni ei hamcanion i wella deilliannau ar gyfer yr holl blant a phobl ifanc.
4. Cydweithio'n agos ac yn effeithiol â'r Cyfarwyddwr Cymunedau (yn ei rôl fel Cyfarwyddwr statudol y Gwasanaethau Cymdeithasol) i sicrhau y gwneir darpariaeth ddigonol er mwyn sicrhau diogelwch a llesiant plant a phobl ifanc.
5. Cyflawni rôl y Prif Swyddog Addysg, a gweithredu fel yr hyrwyddwr strategol ar gyfer plant a phobl ifanc.
6. Cymryd cyfrifoldeb strategol dros sicrhau bod yr adran yn nodi ac yn sicrhau ffrydiau cyllid allanol i gefnogi'r gwaith o gyflawni cyfleoedd datblygu strategol gan sicrhau bod adnoddau ariannol y cyngor yn cael eu defnyddio i ddenu'r cyllid allanol mwyaf posibl.
7. Pennu'r modelau gorau ar gyfer darparu gwasanaethau o ansawdd uchel sy'n sicrhau perfformiad a chanlyniadau o ansawdd uchel.
8. Dylanwadu ar ddatblygu a gweithredu'r agenda drawsnewid – sy'n berthnasol i'r Awdurdod cyfan - a chyfrannu at hynny, er mwyn i'r arloesi o ran datblygu a darparu gwasanaethau gynyddu bodlonrwydd defnyddwyr y gwasanaethau, a lleihau costau.
9. Sefydlu a datblygu'n barhaus weledigaeth strategol ar gyfer gwella gwasanaethau i blant a phobl ifanc, a grwpiau cleientiaid eraill, a sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu darparu i'r safon uchaf posibl yn unol â'r adnoddau sydd ar gael ar hyn o bryd, a sicrhau yr ymgysylltir ac yr ymgynghorir yn llawn â'n cwsmeriaid o ran darparu gwasanaethau.
10. Bod yn gyfrifol am sicrhau bod craffu parhaus ar berfformiad a chanlyniadau a gytunwyd a monitro parhaus ohonynt er mwyn cyflawni'r deilliannau gorau sy'n bosibl i blant a phobl ifanc,

yn benodol mewn perthynas â chyflawni'r ddau brif amcan o ddiogelu a gwella deilliannau addysgol i bawb.

11. Llunio cynllun busnes 3 blynedd cynhwysfawr ar gyfer pob maes gwasanaeth a fydd yn ategu ac yn cefnogi'r gwaith o gyflawni'r Strategaeth Gorfforaethol, amcanion clir, monitro perfformiad a chynllunio gweithlu effeithiol.
12. Sicrhau bod trefniadau llywodraethu priodol a thryloyw ar waith ar draws y gwasanaethau yn y portffolio, gan gymhwyso egwyddorion llywodraethu da at weithio mewn partneriaeth.
13. Sicrhau bod trefniadau effeithiol ar waith i sicrhau llesiant cyffredinol ac iechyd a diogelwch yr holl weithwyr a phobl sy'n darparu gwasanaethau ar gyfer y Cyngor.
14. Sicrhau bod gan bob maes gwasanaeth yn y portffolio gynlluniau parhad busnes gwydn a threfniadau ymateb brys ac adfer cadarn.
15. Gweithio bob amser yn unol â pholisïau ac arferion sefydledig y Cyngor ac o fewn y fframwaith a sefydlwyd gan gyfansoddiad y Cyngor, gan gynnwys croesawu ymrwymadau polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth y Cyngor, sicrhau triniaeth deg mewn cyflogaeth, darparu gwasanaethau a chyfathrebu.
16. Arwain datblygiad y gwasanaeth a chynllunio gweithlu'r Adran Addysg, Gwasanaethau Plant a Theuluoedd.
17. Ysgwyddo'r cyfrifoldeb arweiniol dros brosiectau corfforaethol penodol neu unrhyw ddyletswyddau eraill a bennir gan y gyfraith, neu y byddai'n rhesymol i'r Prif Weithredwr ofyn amdanynt.

### **Yn gyfrifol am staff/offer**

Mae'r Adran Addysg, Gwasanaethau Plant a Theuluoedd yn adran fawr ac iddi nifer o agweddau, sy'n gyfrifol am ddarparu ystod eang o wasanaethau cymorth a datblygu i blant, pobl ifanc, a dinasyddion ym mhob cwr o'r sir.

Ym mis Ebrill 2024, roedd gan yr adran gyfanswm o tua 5,500 aelod o staff, ac mae rhyw # o'r rhain yn weithwyr cymdeithasol a 1,800 yn athrawon. Mae'n gyfrifol am 12 Ysgol Uwchradd, 94 Ysgol Gynradd, 1 Ysgol Feithrin, 1 Ysgol Arbennig, 3 Canolfan Ieuenctid, 3 Canolfan Sgiliau Sylfaenol, un Ganolfan Hyfforddiant, Cynadledda a Pherfformio, 3 Chartref i Blant a 3 Uned Cyfeirio Disgyblion.

Mae gan yr adran gyllideb refeniw flynyddol gros o fwy na £270m, y mae tua £144m ohoni yn cael ei ddirprwyo i ysgolion, a rhaglen gyfalaf flynyddol o £64 miliwn yn ystod y 5 mlynedd nesaf.

### **Yn atebol i**

Y Prif Weithredwr

### **Arall**

Gallai'r swydd hon newid yn y dyfodol yn sgil mwy o gydweithio ac ailgynllunio gwasanaethau mewnol/sefydliadol. Bydd y proffil swydd yn cael ei adolygu o bryd i'w gilydd a'i ddiweddarau i sicrhau ei fod yn ymwneud â'r dyletswyddau fel y'u cyflawnir bryd hynny neu i ymgorffori pa newidiadau bynnag a gynigir gan yr Awdurdod. Ymgynghorir â deiliad y swydd ynghylch unrhyw newidiadau o'r fath. Nod yr Awdurdod fydd dod i gytundeb i wneud newidiadau rhesymol. Os na fydd modd dod i gytundeb, mae'r awdurdod yn cadw'r hawl i roi newidiadau ar waith yn dilyn ymgynghori.

## **Diogelu**

Mae diogelu yn fater i bawb. Mae gan bob un ohonom gyfrifoldeb am amddiffyn plant ac oedolion sydd mewn perygl, a gweithio mewn ffordd sy'n hyrwyddo ac yn cefnogi eu budd pennaf, a rhoi gwybod am unrhyw bryderon.

## **Meini Prawf Hanfodol**

### **Cymwysterau, Hyfforddiant Galwedigaethol ac Aelodaethau Proffesiynol**

Cymhwyster lefel gradd arhwydedd neu brofiad cyfatebol.

Cymhwyster rheoli perthnasol neu ddatblygiad proffesiynol parhaus pendant.

Tystiolaeth o ddatblygiad proffesiynol parhaus sy'n berthnasol i'r rôl hon.

### **Sgiliau a Galluoedd sy'n ymwneud â'r Swydd**

#### **Un Tîm**

##### **Addasu i newid**

Gallwch addasu i newidiadau yn y gwaith neu'r amgylchedd, gan barhau'n effeithiol ac yn bositif. Rydych yn addasu eich arddull bersonol i gyd-fynd â gwahanol bobl neu sefyllfaoedd, er mwyn cyflawni nodau neu bwrpas a rennir ar y cyd. Rydych yn defnyddio newid ac ansicrwydd mewn ffordd gadarnhaol i hyrwyddo ac annog cydweithio a rhannu ar draws adrannau, gwasanaethau a chyda phartneriaid wrth weithio'n rhanbarthol.

##### **Cwsmeriaid yn Gyntaf**

##### **Ffocws ar gwsmeriaid**

Rydych yn mynd ati i chwilio am farn amrywiol unigolion sy'n derbyn ein gwasanaethau, i wella'r gwasanaethau rydym yn eu darparu drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg. Rydych yn cynllunio ymlaen llaw ar gyfer anghenion gwasanaeth, gan ystyried ffactorau ehangach ac effeithiau hirdymor penderfyniadau. Rydych yn datblygu, yn cyflawni ac yn gwerthuso cynlluniau strategol, gan gydbwysu pwysau tymor byr â nodau tymor hir, yn unol â gweledigaeth y Cyngor, sy'n mynd i'r afael ag anghenion gwasanaeth amrywiol, gan gynnwys yr iaith Gymraeg a diwylliant Cymru.

##### **Datblygu perthynas ag eraill a gwasanaethau dwyieithog**

Rydych yn sefydlu cyd-barch ac ymddiriedaeth yn gyflym yn seiliedig ar onestrwydd a dibynadwyedd, gan feithrin perthynas hirdymor ag eraill. Rydych yn ymchwilio i ddulliau effeithiol o ddatblygu gwasanaethau dwyieithog sy'n cael effaith gadarnhaol ar unigolion. Rydych yn sicrhau bod y Gymraeg yn ganolog wrth wneud penderfyniadau, gan ddarparu gwasanaeth dwyieithog i unigolion a thimau.

#### **Uniondeb**

##### **Gwneud penderfyniadau**

Rydych yn deall pan fydd rhywbeth yn disgyn y tu allan i'ch rôl a phryd i gyfeirio at eraill. Rydych yn cymryd cyfrifoldeb dros bobl a phenderfyniadau a allai olygu gwneud dewisiadau anodd neu gymryd risgiau ystyriol gan roi cyfeiriad clir. Rydych yn hyrwyddo tryloywder ynghylch penderfyniadau ac yn creu diwylliant lle mae eraill yn teimlo eu bod yn gallu herio'r penderfyniadau sy'n cael eu gwneud.

#### **Rhagori**

##### **Arloesi**

Rydych yn gofyn cwestiynau ac yn chwilio am ffyrdd gwell a/neu newydd o wneud pethau, gan awgrymu gwelliannau. Rydych yn dylunio prosesau a systemau sy'n cefnogi newid cadarnhaol, yn sicrhau dysgu, ac yn gwella gwasanaethau. Rydych yn ymgorffori diwylliant o arloesi a meddwl creadigol i ysgogi gwelliannau i'r gwasanaeth, gan rymuso timau i annog datblygiad parhaus.

## **Dadansoddi**

Rydych yn ymdrin â phroblemau mewn modd cadarnhaol ac yn dod o hyd i ffyrdd o nodi atebion addas. Rydych yn gwneud gwaith ymchwil ac yn dadansoddi gwybodaeth a data rhifiadol ac ysgrifenedig o ystod o ffynonellau er mwyn llywio penderfyniadau sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Rydych yn chwilio am ragor o wybodaeth neu ddealltwriaeth o broblem, gan gydnabod sut y gallai un mater fod yn rhan o system fwy a dod i gasgliadau rhesymegol.

## **Cymryd Cyfrifoldeb**

### **Rheoli perfformiad**

Rydych yn ystyried eich perfformiad eich hun yn onest, gan nodi beth y gellid ei ddatblygu neu ei wneud yn wahanol yn y dyfodol. Rydych yn ystyried anghenion unigolion, gan fynd i'r afael â pherfformiad yn gyflym ac yn deg, gan drin camgymeriadau fel cyfleoedd dysgu. Rydych yn creu amgylchedd lle mae pobl yn teimlo eu bod wedi'u grymuso i wneud penderfyniadau, gan annog syniadau, gwelliannau a chymryd risgiau cymedrol.

## **Gwrando**

### **Deall eraill**

Rydych yn gwrando er mwyn deall safbwyntiau ac anghenion eraill, gan ymateb yn sensitif a gwirio dealltwriaeth lle bo angen. Rydych yn hwyluso trafodaethau adeiladol ac yn gweithio gydag amrywiaeth o bobl i ddod i gytundeb. Rydych yn defnyddio hunanymwybyddiaeth a lefelau uchel o ddealltwriaeth o anghenion eraill i ddylanwadu ar gytundebau strategol a chydweithredol lefel uchel a'u trafod.

## **Gwybodaeth**

Gwybodaeth drylwyr am y fframwaith polisi cenedlaethol y mae'r Cyngor Sir yn gweithredu ynddo. Gwybodaeth a dealltwriaeth o'r cyd-destun gwleidyddol ar lefel leol, ranbarthol a chenedlaethol. Dealltwriaeth glir o faterion deddfwriaethol, polisi ac arferion gorau allweddol yng Nghymru a'r DU mewn perthynas ag Addysg, Gwasanaethau Plant a Theuluoedd. Dealltwriaeth glir o egwyddorion llywodraethu da ac ymrwymiad iddynt.

## **Profiad**

Profiad helaeth a llwyddiannus o reoli a gwella gwasanaethau ar gyfer plant a phobl ifanc. Hanes o lwyddo i ddatblygu a darparu rhaglenni a pholisïau strategol corfforaethol ac integredig. Profiad sylweddol o arwain a rheoli'r gwaith o ddatblygu a darparu gwasanaethau addysgol/plant/teuluoedd.

## **Rhinweddau Personol**

Rheoli materion sensitif a gwleidyddol yn hyderus gan weithio'n ddiplomataidd i gyflawni canlyniadau positif ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth. Y gallu i weithio'n effeithiol â'r aelodau etholedig gan fod yn ddiuedd ac yn sensitif yn wleidyddol.

## Meini Prawf Dymunol

Cymhwyster proffesiynol perthnasol neu gymhwyster addysgu cyfwerth.

## Sgiliau Iaith a Chyfathrebu

Cliciwch ar y ddolen [Beth yw lefel eich gallu?](#)

Cymraeg	<b>Sgiliau Siarad Lefel 5</b> <a href="#">language-skills-assessment-and-guidance.docx</a>	<b>Sgiliau Ysgrifennu Lefel 5</b>
Saesneg	<b>Sgiliau Siarad Lefel 5</b>	<b>Sgiliau Ysgrifennu Lefel 5</b>
Arall (nodwch)		

## GWIRIADAU'R GWASANAETH DATGELU A GWAHARDD (DBS)

Gall gwiriadau DBS fod yn ofynnol ar gyfer rhai swyddi sy'n gweithio gyda phlant ac oedolion agored i niwed. Yn ofynnol ar gyfer y swydd hon:

Adran A – math o ddatgeliad **Datgeliad manwl gan wirio'r rhestr wahardd**

Adran B – math o weithlu **Y Gweithlu Plant ac Oedolion**

Adran C – A yw'r swydd yn gofyn am adnewyddu DBS bob 3 blynedd neu gofrestru gyda gwasanaeth diweddar ar-lein y DBS? **Nac ydy**

## Y RHESWM

Mae'n bosibl y bydd yn ofynnol i ddeiliad y swydd weithio gyda phlant ac oedolion sy'n agored i niwed heb oruchwyliaeth.

## UNRHYW WYBODAETH ARALL

## Main Purpose of Job

6. To support the Chief Executive in the overall strategic management and leadership of the Council to ensure the achievement of the Council's key objectives and strategies, promoting a 'one team' culture that aligns with corporate values and priorities.
7. To provide effective and visible leadership and management direction to achieve successful operational delivery of all the service areas within the department.

8. To fulfil the role of statutory Chief Education Officer ensuring that the Council's responsibilities for local education authority and schools' performance are discharged to the highest possible standards.
9. To ensure that there are clear and effective arrangements in place to protect children and young people from harm.
10. To have overall responsibility for leading, setting, monitoring and controlling the budgets and resources for the component service elements of the directorate.

### **Key responsibilities**

18. To provide clear and visible leadership and strategic direction that inspires teamworking that leads to high levels of commitment and service delivery amongst managers and employees to deliver high educational standards.
19. To be the principal advisor to the Chief Executive, Cabinet and Council on key issues and strategies relevant to the various service portfolios of the Director, securing both corporate and political support that will ensure the best possible tangible outcomes for service users.
20. To provide clear and visible leadership that leads to high levels of commitment amongst managers and employees within the department, ensuring that all the department's activities integrate effectively in pursuit of its objectives to improve outcomes for all children and young people.
21. To collaborate closely and effectively with the Director of Communities (in his role as statutory Director of Social Services) to ensure that sufficient provision is made to ensure the safeguarding and well-being of children and young people.
22. To fulfil the statutory role of Chief Education Officer, and act as the strategic champion for children and young people.
23. To have the strategic responsibility for ensuring that the department identifies and secures external funding streams to support the delivery of strategic development opportunities ensuring that the council financial resources are used to lever in maximum external funding.
24. To determine the best models of high-quality service delivery that delivers high quality performance and outcomes.
25. To influence and contribute to the development and implementation of the Authority wide Transformation agenda, so that the development and service delivery innovations improve service user satisfaction and reduce cost.
26. To establish and continuously develop a strategic vision for the improvement of services to children and young people, and other client groups, and to ensure that services are provided to the highest possible standard within the current resources available, and that our customers are fully engaged and consulted in service provision.
27. To be responsible for ensuring that performance and agreed outcomes are constantly scrutinised and monitored so as to provide the best possible outcomes for children and young people, particularly in relation to the twin principal objectives of safeguarding and improving educational outcomes for all.
28. To develop a comprehensive 3 year business plan for each service area that will underpin and support the achievement of the Corporate Strategy, clear objectives, performance monitoring and effective workforce planning.



29. To ensure proper and transparent governance arrangements are in place across the services within the portfolio, applying the principles of good governance to partnership working.
30. To ensure that effective arrangements are in place to secure the overall well-being and the health and safety of all employees and people delivering services for the Council.
31. To ensure that all service areas within the portfolio have resilient business continuity plans and robust emergency response and recovery arrangements.
32. To work at all times within the established policies and practices of the Council and within the framework established by the Council's constitution, including embracing the Council's equality and diversity policy commitments, ensuring fair treatment in employment, service delivery and communications.
33. Lead the development of service and workforce planning for the Education, Children and Family Services department.
34. To take lead responsibility for specific corporate projects or any other duties imposed by law, or which the Chief Executive may reasonably require.

### **Responsible for staff/equipment**

The Department for Education, Children and Family Services is a large multi-faceted department responsible for delivering a broad range of support and development services to children, young people and citizens across the County.

In April 2024, the department had a total of around 5,500 staff, of whom some # are Social Workers, 1,800 are Teachers; and is responsible for 12 Secondary Schools, 94 Primary Schools, 1 Nursery School, 1 Special School, 3 Youth Centres, 3 Basic Skill Centres, one Training, Conference and Performing Centre, 3 Children's Homes and 3 Pupil Referral Units.

The department has a gross annual revenue budget of more than £270m of which around £144m is delegated to schools, and an annual capital programme of £64 million over the next 5 years.

### **Reporting to**

Chief Executive

### **Other**

This post may be subject to change in the future due to increased collaborative working and internal service/organisational redesign. The job profile will be reviewed periodically and updated to ensure that it relates to the duties as then being performed or to incorporate whatever changes are proposed by the Authority. Any such changes will be subject to consultation with the postholder. It will be the Authority's aim to reach agreement to make reasonable changes. If agreement is not possible the Authority reserves the right to implement changes following consultation.

### **Safeguarding**

Safeguarding is everyone's business. All of us have a responsibility for protecting children and adults at risk, working in a way that promotes and supports their best interests and for reporting any concerns.

## Essential Criteria

### Qualifications, Vocational Training and Professional Memberships

Honours degree level qualification or equivalent experience.

A relevant management qualification or demonstrable continuing professional development.

Evidence of continuing professional development relevant to this role.

### Job Related Skills and Competencies

#### One Team

##### **Adapting to change**

You can adapt to changes in work or environment, remaining effective and positive. You adapt your personal style to suit different people or situations, to collectively deliver shared goals or purpose. You make positive use of change and uncertainty to promote and encourage collaboration and sharing across departments, services and with partners in regional working.

#### Customers First

##### **Customer focus**

You actively seek the diverse views of individuals who use our services, to improve our service delivery through Welsh and English. You plan ahead for service needs, considering the wider factors and long-term effects of decisions. You develop, deliver and evaluate strategic plans, balancing short-term pressure with long-term goals, aligned to the Council's vision, which address diverse service needs including Welsh language and culture.

##### **Developing relationships & bilingual services**

You quickly establish mutual respect and trust based on honesty and reliability, building lasting relationships with others. You research effective methods to develop bilingual services that have a positive impact on individuals. You ensure that decisions are made with the Welsh language at the heart, providing a bilingual service to individuals and teams.

#### Integrity

##### **Decision making**

You understand when something falls outside of your role and when to refer to others. You take responsibility for people and decisions which may involve tough choices or considered risks, giving clear direction. You promote transparency around decisions and create a culture where others feel able to challenge decisions being made.

#### Excellence

##### **Innovation**

You ask questions and look for better and/or new ways of doing things, suggesting improvements. You design processes and systems that support positive change, secure learning, and improve services. You embed a culture of innovation and creative thinking to drive service improvements, empowering teams to encourage continual development.

##### **Analysing**

You take a positive approach to deal with problems and find ways to identify suitable solutions. You research and analyse numerical and written information and data from a range of sources to inform evidence-based decisions. You probe for further information or understanding of a problem, recognising how one issue may be part of a larger system and making rational conclusions.

### **Take Responsibility**

#### **Manages performance**

You reflect honestly on your own performance, identifying what could be developed or done differently in the future. You consider individual needs, addressing performance promptly and fairly, treating mistakes as learning opportunities. You create an environment where people feel empowered to make decisions, encouraging ideas, improvements and measured risk taking.

### **Listening**

#### **Understanding others**

You listen to understand alternative viewpoints and needs, responding sensitively and checking understanding where necessary. You facilitate constructive discussions and work with a range of people to reach an agreement. You use self-awareness and high levels of understanding of other's needs, to influence and negotiate high-level strategic and collaborative agreements.

### **Knowledge**

A thorough knowledge of the national policy framework within which the County Council operates. Knowledge and understanding of the political context at a local, regional, and national level.

A clear understanding of key Welsh and UK legislative, policy and best practice issues in relation to Education, Children and Family Services.

A clear understanding of, and commitment to, the principles of good governance.

### **Experience**

Extensive and successful experience in the management and improvement of services for children and young people.

Demonstrable experience in the successful development and delivery of corporate and integrated strategic policies and programmes.

Significant experience in leading and managing the development and delivery of educational / children / family services.

### **Personal qualities**

To confidently manage sensitive and political issues with effective use of diplomacy to achieve positive outcomes for service users.

The ability to work effectively with elected members, demonstrating political sensitivity and impartiality.

## Desirable Criteria

Relevant professional qualification or equivalent Teaching Qualification.

## Language and Communication Skills

Click on the link [What level are you?](#)

Welsh	<b>Spoken Level 5</b> <a href="#">language-skills-assessment-and-guidance.docx</a>	<b>Written level 5</b>
English	<b>Spoken Level 5</b>	<b>Written level 5</b>
Other (please State)		

## DISCLOSURE AND BARRING SERVICES (DBS) CHECKS

DBS Checks may be required for certain posts which work with children and vulnerable adults. This post requires:

Section A – type of disclosure      Enhanced Disclosure with Barred list check

Section B – workforce type      **Child and Adult Workforce**

Section C – Does the post require 3 yearly DBS renewals or registration with the DBS online update service?      No

## JUSTIFICATION

The role may require the postholder to have unsupervised access to children and vulnerable adults.

## ANY OTHER INFORMATION

## **Appendix B**

### **Part 3.2. of the Council's Scheme of Delegation contained within the Constitution. ( revised at County Council 9.2.22.)**

#### **Duties of the Director of Education & Children's Services\***

To exercise all powers relating to the functions of the County Council as the Local Authority.

The Director of Education and Children's Services is the Lead Director for children and young people, as required by the Children Act 2004, and has responsibility for coordinating and overseeing the promotion of local co-operation between the Council and other relevant partners and bodies, and also in publishing plans setting out the Council's strategy in relation to children and young people.

In addition, operational responsibility for children, young people and families' social services functions are specifically delegated from the Director of Community Services to the Director of Education and Children's Services.

#### **Licensing Act 2003 and Gambling Act 2005**

Delegated authority to make representations on behalf of the Council acting in its capacity as a responsible authority.

#### **Charitable Trust Funds**

To determine, in consultation with Trustees, applications received for financial support from Charitable Trust Funds administered by the Authority on behalf of Trustees.

#### **School Closures**

##### **Notice of Closure**

To deal with schools with no registered pupils on the statutory January census date (a "small school") and that such schools be subject to an immediate notice of closure. (County Council decision 15 April 2014).

\*The Job title reflects what is currently in the Constitution.

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol

# CYNGOR

## 8 Mai 2024

### PENODI SWYDDOG MONITRO DROS DRO

#### Yr Argymhellion / Penderfyniadau allweddol sydd eu hangen:

I nodi argymhelliad y Pwyllgor Penodiadau 'B' a gynhaliwyd ar 17 Ebrill 24ain, a dynodi Mr Steve Murphy yn Swyddog Monitro'r Cyngor dros dro, yn dilyn ymddeoliad y Pennaeth Gweinyddiaeth a'r Gyfraith (Swyddog Monitro cyfredol) ar 31 Mai 2024.

#### Rhesymau:

- Cydymffurfio â gofynion Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989 a chyflawni rôl a chyfrifoldebau statudol y Swyddog Monitro o dan y Ddeddf honno.
- Sicrhau bod trefniadau interim yn cael eu cynnal i fodloni gofynion statudol hyd nes y penodir swydd barhaol. Rhagwelir y bydd y recriwtio parhaol yn dod i ben ym mis Gorffennaf 2024.
- Sicrhau bod gan y Cyngor Swyddog Monitro ar gael i gwmpasu'r rolau statudol a chyfansoddiadol fel y nodir yn Erthygl 11 (Swyddogaethau'r Swyddog Monitro) o Gyfansoddiad y Cyngor.

**Angen i'r Bwrdd Gweithredol wneud penderfyniad: Na**

**Angen i'r Cyngor wneud penderfyniad: Oes**

#### Aelod y Bwrdd Gweithredol sy'n gyfrifol am y Portffolio:

Cyng. Linda Evans (Dirprwy Arweinydd ac Aelod y Cabinet dros Cartrefi)  
Cllr. Philip Hughes (Aelod y Cabinet dros Trefniadaeth a Gweithlu)

#### Y Gyfarwyddiaeth:

Prif Weithredwr

#### Enw Pennaeth y

#### Gwasanaeth:

Paul Thomas

#### Awdur yr Adroddiad:

Paul Thomas

#### Swydd:

Prif Weithredwr  
Cynorthwyol (Rheoli Pobl a  
Pherfformiad)

#### Rhif Ffôn / Cyfeiriad E- Bost:

01267 2246123  
[prthomas@sirgar.gov.uk](mailto:prthomas@sirgar.gov.uk)

## EXECUTIVE SUMMARY

# County Council

## Date: 8 May 2024

### Appointment of Interim Monitoring Officer

#### 1. Background

The current Head of Administration & Law, ( including the role of Monitoring Officer) will be retiring from the Council with effect from 31<sup>st</sup> May 2024. The Council therefore needs to designate an Interim Monitoring Officer to discharge this statutory role until the conclusion of the appointments process which is currently underway, and the new Head of Law, Governance and Civil Services is in post.

On the 28<sup>th</sup> February 2024, County Council endorsed the report setting out the requirements of the Local Authorities (Standing Orders) (Wales) (Amendment) Regulations 2014, where an authority proposes to appoint a chief officer and it is proposed to pay the chief officer annual remuneration of £100,000 or more, the post must be publicly advertised. The only exception to this requirement is where annual remuneration for a Chief Officer role is £100,000 or more and the proposed appointment is to be made for a period of no longer than 12 months.

That report contained details of the temporary interim arrangements that would need to be in place so that the Authority could continue to fulfil its statutory responsibilities during the period between the retirement of the current Head of Administration and Law (and Monitoring Officer) and the commencement of the successor.

In accordance with the report agreed by County Council on the 28<sup>th</sup> February 2024, an abridged recruitment and selection process was undertaken, and an Appointments Committee 'B' shortlisting meeting was held to assess the expressions of interest received, followed by a meeting of the Appointments Committee 'B' , held on the 17<sup>th</sup> April 24, to appoint the successful candidate.

Members are now advised that Steven Murphy has been appointed to the interim role of Head of Law, Governance & Civil Services, and will take up the role with effect from the 1<sup>st</sup> June 2024.

#### Monitoring Officer

Members are advised that Section 5 of the Local Government & Housing Act 1989, imposes a statutory duty on the Council to designate one of its Officers, to be known as the Monitoring Officer, and to carry out the statutory duties of Monitoring Officer under that Act. Those duties are primarily to ensure the lawfulness and fairness of the Council's decision making. By law, the Monitoring Officer cannot be the Chief Executive or its Chief Finance Officer.

A Monitoring Officer must be designated by Full Council.

Although the Monitoring Officer's duties are essentially of a legal nature, there is no requirement for the officer to be legally qualified, (although all other 21 Local Authority Monitoring Officers in Wales are qualified Lawyers). The position of Monitoring Officer is



an essential role pivotal to the protection of probity of the Council. The role has a number of specific statutory duties, which include reporting to Council on matters which are, appear to be, or are likely to be, illegal or amount to maladministration. The Monitoring Officer is responsible for matters relating to the conduct of councillors or officers; and also for the operation of the Council's constitution. The Monitoring Officer also carries out a number of responsibilities set out in the Constitution. (See Appendix A).

As outlined in the report submitted to County Council on the 28<sup>th</sup> February 2024, the appointment to the interim Head of Law, Governance and Civil Services has been made, so this further report seeks approval from Council to designate the duties of Monitoring Officer to Mr Murphy as the appointed Interim Head of Law, Governance and Civil Services.

## **2. Recommendations**

It is recommended that County Council:

Note the recommendation of the Appointments Committee 'B' held on the 17<sup>th</sup> April 24, and designate Mr Steve Murphy as the Council's Monitoring Officer on an interim basis, following the retirement of the current Head of Administration & law ( and Monitoring Officer) on the 31<sup>st</sup> May 2024.

**No, however the following document is attached as an appendix:**

- Constitutional responsibilities of the Monitoring Officer. Appendix A

## IMPLICATIONS

I confirm that other than those implications which have been agreed with the appropriate Directors / Heads of Service and are referred to in detail below, there are no other implications associated with this report.

Signed: Paul Thomas, Assistant Chief Executive

Policy, Crime & Disorder and Equalities	Legal	Finance	ICT	Risk Management Issues	Staffing Implications	Physical Assets	Bio-diversity & Climate Change
<b>YES</b>	<b>YES</b>	<b>YES</b>	<b>NONE</b>	<b>YES</b>	<b>YES</b>	<b>NONE</b>	<b>NONE</b>

**1. Policy, Crime & Disorder and Equalities** – In accordance with the Council’s Constitution and Policy Framework.

**2. Legal** – As above.

**3. Finance.**

The salary for the Head of Governance & Law is in accordance with the County Council’s agreed 24/25 Pay Policy Statement and is within the current budgeted salary. The Monitoring Officer role is part of the substantive post and is therefore included within the Council’s core budget. Any net costs of the recruitment process and interim arrangements will be met from departmental budgets/reserves.

**4. Risk Management** – This is a Statutory post. Failure to make provision to discharge the functions contained within this role , efficiently and effectively would place the authority at risk.

**6. Staffing Implications** – In accordance with the Council’s Constitution and Policy Framework.

# CONSULTATIONS

I confirm that the appropriate consultations have taken in place and the outcomes are as detailed below:

Signed: Paul Thomas, Assistant Chief Executive.

- 1. County Council
- 2. Local Member(s) – N/A
- 3. Community / Town Council – N/A
- 4. Relevant Partners – N/A
- 5. Staff Side Representatives and other Organisations – N/A

**Section 100D Local Government Act, 1972 – Access to Information  
List of Background Papers used in the preparation of this report:**

Title of Document	File Ref No. / Locations that the papers are available for public inspection
-------------------	--

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol

## **Articles of CCC's Constitution**

### 11.3 Functions of the Monitoring Officer

#### (a) Maintaining the Constitution

The monitoring officer will maintain an up-to-date version of the Constitution and will ensure that it is widely available for consultation by members, staff and the public.

#### (b) Ensuring Lawfulness and Fairness of Decision Making

After consulting with the Chief Executive and Chief Finance Officer, the Monitoring Officer will report to the full Council or to the Executive Board in relation to an executive function if he or she considers that any proposal, decision or omission would give rise to unlawfulness or if any decision or omission has given rise to maladministration. Such a report will have the effect of stopping the proposal or decision being implemented until the report has been considered.

#### (c) Supporting the Standards Committee

The Monitoring Officer will contribute to the promotion and maintenance of high standards of conduct through provision of support to the Standards Committee.

Revised at Council 19/05/21

#### (d) Receiving Reports

The Monitoring Officer will receive and act on reports made by the Ombudsman and decisions of the case tribunals.

#### (e) Conducting Investigations

The Monitoring Officer will conduct investigations into matters referred by the Ombudsman and make reports or recommendations in respect of them to the Standards Committee.

#### (f) Proper Officer for Access to Information

The Monitoring Officer will ensure that Cabinet decisions, together with the reasons for those decisions and relevant officer reports and background papers are made publicly available as soon as possible.

(g) Advising Whether Decisions of the Cabinet are Within the Budget and Policy Framework. The Monitoring Officer will advise whether decisions of the Cabinet are in accordance with the budget and policy framework.

(h) Providing Advice

The Monitoring Officer will provide advice on the scope of powers and authority to take decisions, maladministration, probity and budget and policy framework issues to all councillors.

(i) Restrictions on Posts

The Monitoring Officer cannot be the Chief Finance Officer or the Chief Executive.

**CYNGOR SIR  
8 MAI 2024**

**FERSIWN DRAFFT O GYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL  
2024-28**

**Y Pwrpas:**

Trafod a chymeradwyo'r fersiwn drafft o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28

**ARGYMHELLION Y CABINET**

1. cymeradwyo'r Fersiwn Drafft o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol;
2. cytuno ar y fersiwn drafft o'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol.

**Y rhesymau:**

- Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cyfuno ac yn disodli'r ddeddfwriaeth flaenorol, ac yn symleiddio / cryfhau'r gyfraith fel ei bod yn haws i bobl ei deall a chydymffurfio â hi. Daeth y rhan fwyaf o'r Ddeddf i rym ar 1 Hydref 2010.
- Mae Dyletswyddau Penodol wedi'u cyflwyno ar gyfer Cyrff Cyhoeddus yng Nghymru ac mae datblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn un o'r dyletswyddau hynny.

Angen i'r Cabinet wneud penderfyniad OES (18 Mawrth, 2024)

Angen i'r Cyngor wneud penderfyniad OES (8 Mai 2024)

YR AELOD CABINET SY'N GYFRIFOL AM Y PORTFFOLIO:- Y Cyngorydd Ann Davies a'r Cyngorydd Philip Hughes

Y Gyfarwyddiaeth:

Y Prif Weithredwr

Enw Pennaeth y Gwasanaeth:  
Jason Jones

Awdur yr Adroddiad:  
Gwyneth Ayers a Llinos Evans

Swyddi:

Pennaeth Adfywio, Polisi  
a Digidol

Rheolwr Polisi  
Corfforaethol, Perfformiad  
a Phartneriaeth

Rheolwr Polisi a  
Chynnwys

Cyfeiriadau e-bost:

[JaJones@sirgar.gov.uk](mailto:JaJones@sirgar.gov.uk)

[GAyers@sirgar.gov.uk](mailto:GAyers@sirgar.gov.uk)

[LlinEvans@sirgar.gov.uk](mailto:LlinEvans@sirgar.gov.uk)

# EXECUTIVE SUMMARY

## (Draft) Strategic Equality Plan 2024-28

The Equality Act 2010 includes a new Public Sector Duty, replacing the separate duties on race, disability and gender equality. The General Duty of the Act covers the following protected characteristics:

- Age
- Disability
- Gender reassignment
- Marriage and civil partnership
- Pregnancy and maternity
- Race
- Religion or belief
- Sex
- Sexual orientation.

The aim of the general duty is to ensure that public authorities and those carrying out a public function consider how they can positively contribute to a fairer society through advancing equality and good relations in their day-to-day activities. The Duty is compatible with the requirements of the Well-being of Future Generations Act, with 'equality' and 'cohesion' featuring strongly as two of the seven well-being goals.

As a public sector organisation listed under the Equality Act 2010, we have a responsibility under the General Duty to have due regard to the need to:

- Eliminate unlawful discrimination, harassment and victimisation and other conduct prohibited by the Act.
- Advance equality of opportunity between people who share a protected characteristic and those who do not.
- Foster good relations between people who share a protected characteristic and those who do not.

The (draft) Carmarthenshire County Council Strategic Equality Plan 2024-28 has been prepared to outline how the Council will meet its duties under the Equality Act 2010 and the Specific Duties for Wales and builds on the Council's previous plans. We are required to publish our new plan in April 2024.

**DETAILED REPORT ATTACHED?**

**YES**

**Draft Strategic Equality Plan 2024-28**



# IMPLICATIONS

I confirm that other than those implications which have been agreed with the appropriate Directors / Heads of Service and are referred to in detail below, there are no other implications associated with this report:

Signed: Jason Jones, Head of Regeneration, Policy & Digital

Policy, Crime & Disorder and Equalities	Legal	Finance	ICT	Risk Management Issues	Staffing Implications	Physical Assets	Bio-diversity & Climate Change
<b>YES</b>	<b>YES</b>	<b>NONE</b>	<b>NONE</b>	<b>NONE</b>	<b>YES</b>	<b>NONE</b>	<b>NONE</b>

## 1. Policy, Crime & Disorder and Equalities

Carmarthenshire County Council is a listed body under the Equality Act 2010 and must comply with the General Duty.

## 2. Legal

Non-compliance with the Act could lead to legal challenge. We must be able to evidence that we have shown due regard to the General Duty. Preparing and publishing a Strategic Equality Plan is one of those legal obligations.

## 7. Staffing Implications

People Management play an integral role in the Strategic Equality Plan and its implementation.

# CONSULTATIONS

I confirm that the appropriate consultations have taken in place and the outcomes are as detailed below:

Signed: Jason Jones, Head of Regeneration, Policy & Digital

(Please specify the outcomes of consultations undertaken where they arise against the following headings)

<b>1. Scrutiny Committee request for pre-determination</b>	NO
<b>If yes include the following information: -</b>	
<b>Scrutiny Committee</b>	
<b>Date the report was considered:-</b>	
<b>Scrutiny Committee Outcome/Recommendations:-</b>	

**2. Local Member(s):** N/A

**3. Community / Town Council:** N/A

## 4. Relevant Partners

To develop the equality objectives, we have engaged with our residents, engaged with our workforce and used relevant information. This information includes Equality and Human Rights Commission (EHRC) research reports, Welsh Government reports and policies and Carmarthenshire County Council policies.

Public services in Mid and West Wales joined together to ask the public their views on equalities. This included a survey and engagement events during May-September 2023. The survey gathered views on how people from different backgrounds experience six major areas of life, based on the 'Is Wales Fairer 2023?' domains of:

- Education
- Work
- Living Standards
- Health
- Justice and Personal Security
- Participation.

The partnership included Ceredigion County Council, Carmarthenshire County Council, Pembrokeshire County Council, Dyfed Powys Police, the Police and Crime Commissioner, Hywel Dda University Health Board, Powys Teaching Health Board, Mid and West Wales Fire and Rescue Service and Pembrokeshire Coast National Park.

## 5. Staff Side Representatives and other Organisations

The Strategic Equality Plan consultation was included in the staff newsletter as an opportunity for staff to contribute to the work.

<b>CABINET MEMBER PORTFOLIO HOLDER(S) AWARE/CONSULTED</b> YES	Cllr. Ann Davies & Cllr Philip Hughes
--	---------------------------------------

**Section 100D Local Government Act, 1972 – Access to Information**  
**List of Background Papers used in the preparation of this report:**  
**THESE ARE DETAILED BELOW**

Title of Document	File Ref No.	Locations that the papers are available for public inspection
Equality objectives and strategic equality plans		<a href="#">Equality objectives and strategic equality plans   EHRC (equalityhumanrights.com)</a>
Is Wales Fairer 2023		<a href="#">Equality and Human Rights Monitor 2023: Is Wales Fairer?   EHRC (equalityhumanrights.com)</a>

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol

# Cynllun Strategol Cydraddoldeb

## Strategic Equalities Plan

2024-28



[sirgar.llyw.cymru](http://sirgar.llyw.cymru)  
[carmarthenshire.gov.wales](http://carmarthenshire.gov.wales)

Cyngor Sir Gâr  
Carmarthenshire  
County Council



# 1) Carmarthenshire County Council

## Our commitment

Publishing a Strategic Equality Plan is a legal duty under the Equality Act 2010 (Statutory Duties) (Wales) Regulations 2011. The Equality Act 2010 was brought in with the purpose of enabling the better performance of the public sector equality duty in section 149 of the Equality Act 2010 and to ensure equality is at the heart of the work of everything the listed bodies do. The legislation ensures that our work is focussed on eliminating inequality and the barriers that cause it, promoting equality and fostering good relations between people.

As a Local Authority responsible for delivering services to the people of Carmarthenshire, we are committed to equality of opportunity for everyone. As an employer, we are also committed to building an organisation that makes full use of the talents, skills and experience of current and potential staff. We recognise that what we do every day plays an important part in people's lives and we have a key role in enhancing the quality of life for everyone in our community. By delivering the equality objectives set out in this plan we are also supporting the Well-being of Future Generations (Wales) Act Goals as well as our own Corporate Strategy commitments, which includes delivering on other equality action plans such as the Anti-Racist Wales Action Plan and the LGBTQ+ Action Plan.

This Plan outlines how we will promote equality and diversity from 2024 until 2028, some of the practical steps we will be taking to put our commitments into practice and how we will monitor our performance and the effectiveness of this Plan.

## How to contact us:

Comments and suggestions as to how the council can improve and best perform as an equal opportunities' organisation can be submitted at any time to the:

Policy & Involvement Team  
Carmarthenshire County Council  
County Hall  
Carmarthen  
SA31 1JP

[equalities@carmarthenshire.gov.uk](mailto:equalities@carmarthenshire.gov.uk)

## Accessible formats

If you would like this publication in an alternative format and/or language, please contact us. All publications are also available to download and order in a variety of formats from our website.

## 2) Understanding our duties

The Strategic Equality Plan has been developed so that we can set out how we aim to meet our commitment to equality and the legal obligations of the Equality Act 2010.

Within the Equality Act 2010, public bodies have an additional responsibility to meet the Public Sector Equality Duty, as outlined below:

### Public Sector Equality Duty

#### The General Duty

When making decisions and delivering services, we must have due regard to:

- Eliminating discrimination, harassment, victimisation and any other conduct that is prohibited under the Act.
- Advancing equality of opportunity between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it.
- Fostering good relations between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it.

When thinking about how to advance equality of opportunity between persons who share a relevant protected characteristic and those who do not, we also need to:

- Remove or minimise disadvantages suffered by persons who share a relevant protected characteristic and are connected to that characteristic.
- Meet the needs of persons who share a relevant protected characteristic that are different from the needs of the person who do not share it.
- Encourage persons who share a relevant protected characteristic to participate in public life or in any other activity in which participation by such persons is disproportionately low.

#### The Specific Duties

The Equality Act provides a power to make regulations imposing duties on public bodies to support better performance of the General Duty; these are the Specific Duties for Wales. The Specific Duties underpin the General Duty and have been developed around four main principles:

1. Use of evidence
2. Consultation and involvement
3. Transparency
4. Leadership.

The Welsh Government published regulations that introduced the Specific Duties for Wales in March 2011, which set out the actions Carmarthenshire County Council must take to comply:

- Setting Equality Objectives and publishing a Strategic Equality Plan.
- Ensuring that we engage with people who have an interest in how the Council's decisions affect them.
- Collecting and publishing information relevant to compliance with the General Duty
- Carrying out Equality Impact Assessments and publishing the results if there is a substantial impact identified.
- Publish employment monitoring information annually.
- Promote knowledge and understanding of the General Duty amongst our employees and use our staff appraisal procedures to identify and address the training needs of our employees.
- Set a gender pay equality objective where a gender pay difference is identified.
- Consider including conditions relevant to the General Duty in our procurement processes.

### **Who is protected under the Equality Act 2010?**

Everyone is protected under the Equality Act; however, the General and Specific Public Sector Duties refer to Protected Characteristics. These are:

- Age
- Disability
- Gender reassignment
- Marriage and Civil Partnership
- Pregnancy and Maternity
- Race
- Religion or Belief
- Sex
- Sexual Orientation.

### **Types of Discrimination**

Discrimination can come in one of the following forms:

- Direct discrimination - treating someone with a protected characteristic less favourably than others
- Indirect discrimination - putting rules or arrangements in place that apply to everyone, but that put someone with a protected characteristic at an unfair disadvantage
- Harassment - unwanted behaviour linked to a protected characteristic that violates someone's dignity or creates an offensive environment for them
- Victimisation - treating someone unfairly because they've complained about discrimination or harassment
- Discrimination by association – treating someone less favourably than others, because of someone they are associated with



- Discrimination by perception – treating someone less favourably than others because of a protected characteristic they are thought to have, regardless of whether this perception by other is actually correct or not
- Discrimination arising from a disability – treating a disabled person less favourably because of something arising in consequence of their disability and the treatment cannot be objectively justified
- Failure to make reasonable adjustments (Disability only) – a disabled person can experience discrimination if the employer or organisation doesn't make a reasonable adjustment.

Discrimination is not always obvious and can be subtle and unconscious, this is known as unconscious bias. This stems from a person's general assumptions about the abilities, interests and characteristics of a particular group that influences how they treat those people. Such assumptions or prejudices may cause people to apply requirements or conditions unwittingly that put those in particular groups at a disadvantage.

### **Welsh language**

In Carmarthenshire, there is also a need to have regard to the Welsh Language. Although this falls under a separate legislative framework, namely the Welsh Language Measure (Wales) 2011, there is a considerable tie-in between the Council's wider approach to equalities and diversity and the commitment the council has towards the Welsh Language – and especially the need to ensure that people can use the language of their choice (Welsh or English) when dealing with the council. The requirements to Assess for Impact in relation to the characteristics identified in the Equality Act 2010, applies equally to the Welsh Language.

Further information on the Welsh language Standards can be found on the Council's website or through the Welsh language Commissioner.

### 3) The Well-being of Future Generations Act

#### The Act's requirements

The Well-being of Future Generations Act (2015) is a ground-breaking law that provides a unique opportunity for all public services to work differently together, involving communities in shaping our long-term future and improving well-being for all. The Act places the citizens of Wales in the centre of everything public services do to improve the economic, social, environmental and cultural well-being of Wales and that the sustainable development principle is integral to everything that we do.

#### National Well-being Goals

The Act sets out seven Well-being Goals which public services must work towards to improve the social, economic, environmental and cultural well-being of all of our communities.



Together they give public services a common purpose and shared vision to work towards. The goals must be considered as an integrated set, with the relevant links being made between them to deliver well-being. The objectives and actions outlined in this well-being plan have all been formulated with a view to making a wider contribution to achieving the national well-being goals.

The national well-being goals of a More Equal Wales and A Wales of Cohesive Communities will lead our work locally and we will ensure that our Strategic Equality Objectives contribute to those.

#### Sustainable Development principle

Public Services, in working towards delivering these goals, must follow the sustainable development principle, designed to support and deliver a public service that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own

needs. We need to ensure that when we make decision, we consider the impact this could have on people living in Carmarthenshire in the future.

## Five Ways of Working

There are five Ways of Working public services must follow, to show how we have applied the sustainable development principle. In achieving this Strategic Equality Plan, we must ensure that everything we do has taken these ways of working into consideration. We have to think more about the long-term, work better with local communities, look to prevent problems and take a more joined-up approach. This will ensure we also work together in a more robust and effective partnership approach.



### Collaboration

Acting in collaboration with any other person (or different parts of the body itself) that could help the body to meet its well-being objectives.



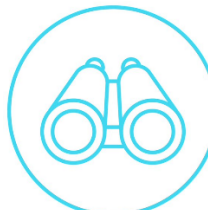
### Integration

Considering how the public body's well-being objectives may impact upon each of the well-being goals, on their objectives, or on the objectives of other public bodies.



### Involvement

The importance of involving people with an interest in achieving the well-being goals, and ensuring that those people reflect the diversity of the area which the body serves.



### Long-term

The importance of balancing short-term needs with the need to safeguard the ability to also meet long-term needs.



### Prevention

How acting to prevent problems occurring or getting worse may help public bodies met their objectives.

**Credit:** Five Ways of Working, Office of Future Generations Commissioner for Wales

## 4) Developing and setting our Strategic Equality Objectives

To develop our Strategic Equality Objectives, we have engaged with our residents, our workforce and used relevant information. This information includes Equality and Human Rights Commission (EHRC) research reports, Welsh Government reports and policies and Carmarthenshire County Council policies.

### 1. Equality and Human Rights Commission's '*Is Wales Fairer 2023?*'

In December 2023, the Equality and Human Rights Commission (EHRC) published '*Is Wales Fairer 2023?*', a comprehensive review of how Wales is performing on equality and human rights.

*Is Wales Fairer?* (2018) collected evidence from across 6 areas of life: education, health, living standards, justice and security, work and participation in politics and public life. Prospects for disabled people, some ethnic minority people, and children from poorer backgrounds had worsened in many areas of life. This inequality risks becoming entrenched for generations to come, creating a society where these groups are left behind in the journey towards a fair and equal country.

The 2023 report provides valuable data and evidence that will support the efforts of all public bodies to reduce inequality across Wales and draws from the past five years, which include the COVID-19 pandemic. The evidence points towards these overarching themes:

- An increase in the number of children looked after by local authorities.
- A significant educational attainment gap for these children.
- Education attainment gap between disabled and non-disabled people continues to widen in early years.
- Earning gaps for disabled workers have grown wider since 2014.
- Digital exclusion remains persistent for older people, disabled people, those in poverty and rural populations.
- Poverty in Wales remains persistently high.
- Lesbian, gay and bisexual people report poorer mental health than heterosexual adults.
- Childcare and caring responsibilities continue to be a significant barrier to equality.
- Justice in England and Wales outcomes exhibit a regressive trend.
- A rise in racially and religiously aggravated offences. Despite this, the proportion of offences resulting in a charge has gone down.

To see the report please click [here](#).

### 2. Strategic Equality Plan Survey – Mid and West Wales Collaboration

Public services in Mid and West Wales joined together to ask the public their views on equalities. This included a survey and engagement events. The survey gathered views on how people from different backgrounds experience six major areas of life, based on the '*Is Wales Fairer 2018?*' domains, as listed above.

The partnership included Ceredigion County Council, Carmarthenshire County Council, Pembrokeshire County Council, Dyfed Powys Police, the Police and Crime Commissioner, Hywel Dda University Health Board, Powys Teaching Health Board, Mid and West Wales Fire and Rescue Service, University of Wales Trinity Saint David and Pembrokeshire Coast National Park.

## 5) Carmarthenshire at a glance

According to the 2021 Census, the population of Carmarthenshire was 187,897 persons. This represents a numerical increase of 4,120 persons and a percentage increase of 2.2% since the last Census was undertaken in 2011. In comparison, the population of Wales increased by 1.4% over the 10-year period, while the total increase for England and Wales was higher at 6.3%. Whilst the Carmarthenshire growth pattern is lower than the England and Wales average it is the 5<sup>th</sup> highest for growth from the 22 local authorities in Wales.

Carmarthenshire has a population density of 79 persons per square kilometre, which is lower than 17 of the 22 Unitary Authorities in Wales. The most densely populated settlements in Carmarthenshire are, in descending order, Tyshia, Elli, Lliedi, Bigyn and Ammanford.

Carmarthenshire's unemployment rate – which comprises individuals who are unemployed and actively seeking work – was 4.4% in the year ending September 2023, the highest rate since 2020 and slightly higher than the Wales average of 3.9%.

However, over the trend period (December 2014 – December 2023), the number of persons in Carmarthenshire who may be classified as 'long term unemployed' (those in receipt of Job Seekers Allowance for a duration exceeding 6 months) has decreased significantly by 89.3%, (790 less people in 2023, compared with 2014).

Figures from the 2021 Census shows that the population change in Carmarthenshire is in line with that of Wales. The largest growth has been seen in the older age groups. Since 2011 the 65-74 year age group has seen an increase of 21%, followed closely by those aged 75 to 84 years who had a 20.5% increase and those aged 85 years and over saw an increase of 8.4%.

The largest decrease in the population age groups was in the younger age groups: -16.8% for those aged 20-24 years old and -13.2% for those aged 16-19 years old.

**If we could shrink Carmarthenshire's population into a village of approximately 100 people, with all the existing human ratios remaining the same, there would be:**

- 49 Males and 51 Females (2021 Census)
- 17 children aged under 16 (2021 Census)
- 59 people of working age (2021 Census)
- 24 people of pensionable age (2021 Census)
- 40 people able to speak Welsh (2021 Census)
- 97 people from a white background and 3 from a non-white background (2021 Census)
- 2 people would be Lesbian, Gay or Bisexual or all other sexual orientations (2021 Census)
- 11 people with a limiting long-term illness (2021 Census)
- 11 people would be providing unpaid care (2021 Census)

- 5 of the working age population with a disability (DWP Disability Living Allowance payments) Stats May 2023)
- 48 people who were Christian, 2 persons would be of other religion and 44 would have no religion (6 would prefer not to state their religion) (2021 Census)
- 8 households would be earning less than £10,000 per year and 10 households would be earning over £80,000 per year (CACI Paycheck 2023)
- 11 lone parent households (2021 Census)

**When we consider our County from such a compressed perspective, the need for acceptance, respect, understanding and knowledge of equality and diversity issues becomes apparent.**

\*These benefits include, Attendance Allowance (AA), Benefit Combinations, Bereavement Benefits (BB), Bereavement Support Payment (BSP), Carer's Allowance (CA), Disability living Allowance (DLA), Employment and Support Allowance (ESA), Housing Benefit (HB), HB Flows (on-flow 61, off-flow 105), Incapacity Benefit (IB) & Severe Disablement Allowance (SDA), Income Support (IS), Industrial Injuries Disablement Benefit (IIDB), Jobseeker's Allowance (JSA), Pension Credit (PC), Personal Independence Payment (PIP), State Pension (SP), Universal Credit (UC), Widow's Benefit (WB).

## 6) Policies and guidance

### **Carmarthenshire County Council's Corporate Strategy 2023-27**

The Corporate Strategy sets out the direction for the local authority over the next five years, incorporating our improvement and Well-being Objectives as defined by legislation.

Our well-being objectives are focused on:

1. Enabling our children and young people to have the best possible start in life (Start Well)
2. Enabling our residents to live and age well (Live & Age Well)
3. Enabling our communities and environment to be healthy, safe and prosperous (Prosperous Communities)
4. To further modernise and develop as a resilient and efficient Council (Our Council)

We have set these out with a view to addressing the key challenges and development areas facing Carmarthenshire but with a longer-term view to improving the social, economic, environmental and cultural well-being of the residents and communities of Carmarthenshire.

A variety of services will be provided to meet these aims, each delivered in line with the Council's Core Values, which underpin and guide the way that we work, the way we improve and the way we make decisions in our community.

### **Carmarthenshire's Public Services Board Well-being Assessment and Well-being Plan 2023-28**

The [Local Well-being Assessment](#) is a statutory requirement under the Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015. It is based on data, evidence and feedback from our residents and stakeholders on what is important to our communities in terms of Well-being.

The Local Well-being Plan sets out how the Public Services Board will work together to improve the economic, social, environmental and cultural well-being of our county for the next five years. It builds on a detailed Well-being Assessment which collates data and evidence and also involvement activity with communities and stakeholders across our county.

The [Local Well-being Plan 2023-2028](#) includes the following Well-being Objectives:

- Ensuring a sustainable economy and fair employment
- Improving well-being and reducing health inequalities
- Responding to the climate and nature emergencies
- Tackling poverty and its impacts
- Helping to create bilingual, safe and diverse communities.



## **Carmarthenshire County Council's Workforce Strategy 2024-29**

Our Workforce Strategy supports the Council's vision and defines how we will build the capability, skills, and culture we need for our workforce. It not only meets our present needs but also the needs of our future workforce. This will involve strategies for employee development, succession planning, and recruitment that take into account long-term sustainability and the impact on future generations.

The Strategy describes five key objectives for action, which we will focus on during the next five years, to support and develop our workforce, strengthen our capabilities as an organisation and transform how we do things.

### **Integrated Impact Assessment**

Impact assessments are an important practical tool for helping us understand and mitigate the possible impact of our decisions on our residents, customers and services. They help us to ensure we have considered how different groups and services could be affected by our proposals, enabling us to strengthen positive aspects and mitigate any potentially negative impacts. Ultimately, they provide an opportunity for us to evidence our thought process and to challenge assumptions in developing new proposals. As a result, impact assessments can help ensure that new proposals are effective and are based on the best possible evidence and data.

The integrated impact assessment is a digital template to be completed and reviewed as part of the development process of proposals that will be put forward for decision by the Council's Cabinet or Full Council.

The Council has a statutory requirement to complete impact assessments under a number of legislative requirements. These requirements are legal obligations for the Council and failure to meet these duties may result in the Council being exposed to legal challenge for not following due process.

Our integrated assessment incorporates the requirements of the following Acts into one Impact Assessment:

- Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015
- Public Sector Equality Duty and the Equality Act 2010
- Socio-Economic Duty 2021
- Welsh Language Measure 2011 and Welsh Language Standards
- United Nations Convention on the Rights of the Child (UNCRC) & Rights of Children and Young Persons (Wales) Measure 2011
- Environment (Wales) Act 2016 – biodiversity and ecosystem resilience
- General Data Protection Regulation.

Integrated Impact Assessments are required for all strategic matters which are being presented to the Council for decision. The process of undertaking an Impact Assessment should begin as soon as a proposal starts to be developed. The Assessment should be refined and updated throughout the development of the proposal as further evidence and

information is gathered and should support scrutiny of the proposal at the decision-making stage.

### **Anti Racist Wales Action Plan**

In July 2022, the Welsh Government published its first Anti Racist Wales Action Plan. The plan builds on previous Welsh Government initiatives on race equality and builds on the values of anti-racism and calls for zero-tolerance of all racial inequality.

The Welsh Government has identified a vision for an anti-racist nation where everyone is valued for who they are and the contribution they make and are committed to creating an anti-racist nation by 2030.

In relation to the leadership responsibility Welsh Government holds for public, third and those private sector organisations they fund, they have identified 5 core actions they will expect and will hold them us account, via the Accountability Group:

1. A strong commitment to lead from the front and demonstrate it in terms of anti-racist values, behaviours, representation at all levels of your organisations and accountability measures.
2. Participation in all decision making and senior leadership groups in a way that enables lived experiences of ethnic minority people to be heard and acted upon.
3. Achieve, at the very least, minimum requirements of the Equality Act 2010 and publish your results in an open and accessible forum/platform.
4. Ensure minimum standards and provision of culturally sensitive and appropriate services, including provision of translation and interpretation.
5. Ensure robust complaints policies and processes for racial harassment that are validated to the satisfaction of ethnic minority groups.

Adopting an anti-racist approach requires us to look at the ways that racism is built into our policies, formal and informal rules and regulations and generally the ways in which we work.

The development of the Anti Racist Wales Action Plan involved many discussions and conversations with ethnic minority people and wider, which concluded the need to take an anti-racist approach.

The action plan outlines actions for Welsh Government and the public sector (including local authorities) in a range of areas, including: Leadership within Welsh Government and across public services, Education and Welsh Language, Culture, Heritage and Sport, Health, Social Care, Homes and Places, Local Government, Employability and Skills (including Social Partnership and Fair Work and Entrepreneurship), Support for Refugees and Asylum Seekers, Crime and Justice, and Childcare and Play.

We will implement the relevant parts of the Anti-Racist Wales Action Plan as part of the work on our Strategic Equality Plan and action plan.

## **LGBTQ+ Action Plan**

Welsh Government published an LGBTQ+ Action Plan in 2023, with the aim of making Wales the most LGBTQ+ friendly nation in Europe, supporting all LGBTQ+ people in Wales to live their fullest life: to be healthy, to be happy, and to feel safe.

The plan is a framework for LGBTQ+ policy development across government and with partners, setting out an overarching vision to improve the lives of, and outcomes for, LGBTQ+ people. It includes a wide range of policy-specific actions relating to human rights, education, improving safety, housing, health and social care, sport, culture, and promoting community cohesion. It sets out the concrete steps necessary to strengthen equality for LGBTQ+ people, to challenge discrimination, and to create a society where LGBTQ+ people are safe to live and love authentically, openly and freely as themselves. The action plan outlines actions for Welsh Government and the public sector (including local authorities) in a range of areas, including: recognition of trans and non-binary people; safety; home and communities; health and social care; education and lifelong learning; workplace; and supporting the COVID-19 response.

We will implement the relevant parts of the LGBTQ+ Action Plan as part of the work on our Strategic Equality Plan and action plan.

## **The Socio-economic Duty**

The Socio-economic Duty is set out in section 1 of the Equality Act 2010 and requires, that certain public authorities, when making decisions of a strategic nature about how to exercise their functions, must have due regard to the desirability of exercising them in a way that is designed to reduce the inequalities of outcome which result from socio-economic disadvantage. The duty refers to aspects of life 'socio' (your life chances and where you live) and 'economic' (how much money you have for essential and non-essential items).

The Socio-economic Duty therefore seeks to improve the strategic decision-making of specified public bodies to better support those who are socio-economically disadvantaged in terms of income and/or status. It puts tackling inequality at the heart of decision-making and builds on the good work public bodies are already doing.

Inequality can further compound negative socio-economic factors. The Strategic Equality Plan will set out objectives and actions which will help to improve socio-economic outcomes.

## **Armed Forces Act 2021**

The Armed Forces Covenant Statutory Duty is set out in the Armed Forces Act 2021, clause 8 (armed forces covenant) which place a legal obligation for certain public bodies, to pay due regard to the principles of the armed forces covenant in the relevant functions of housing, education, and healthcare. The Duty is about informed decision-making and means that the specified public bodies should think about and place an appropriate amount of weight on the principles of the armed forces covenant when they consider all the factors relevant to how they carry out relevant functions. The principles are:

(a) recognising the unique obligations of, and sacrifices made by, the armed forces,

(b) the principle that it is desirable to remove disadvantages arising for service people from membership, or former membership, of the armed forces, and

(c) the principle that special provision for service people may be justified by the effects on such people of membership, or former membership, of the armed forces.

## 7) Carmarthenshire County Council's Equality Objectives

As a public body we need to ensure that everybody has equal access to our services and is treated fairly by our services. The fundamental principles of human rights also need to be at the core of service delivery. We are required to focus on achieving measurable equality outcomes through specific improvements in policies and the way our services and functions are delivered.

Taking the above evidence into account and weighing up with any other relevant information we have set the following equality objectives for 2024-28 for Carmarthenshire County Council:

1. **Being an employer of choice.**
2. **Enabling our residents to live and age well.**
3. **Embedding Community Cohesion in our organisation and our community.**
4. **Protecting and strengthening equality and human rights.**

The above equality objectives are based on the needs and issues raised during engagement and consultation and *'Is Wales Fairer 2023?'*. We have also considered the Strategic Objectives as set by the Welsh Government and how we are able to contribute to those objectives.

We have not taken the approach of setting an objective for each characteristic but have set objectives based on the needs and issues that people with protected characteristics face. Where a specific protected characteristic is particularly disadvantaged, we have recorded this in the background information for each objective. We have also included specific action in our action plan to address disproportionate or specific disadvantages faced by individual protected characteristics.

## 8) Being an Employer of choice

Working to create a workplace where everyone is treated equally, with dignity and has fair access to resources and opportunities.

Relevant data:

- Feedback from the **Mid and West Wales Equality Survey 2023** shows that a person's protected characteristic is perceived to profoundly impact their experiences of work. The top three groups related in the survey as having worse experiences of work than the population were people from an ethnic background, disabled people and older people. Our communities also highlighted that intersectionality deepens this impact.
- Across Wales, disabled people are consistently much less likely to be employed (39.1%) than non-disabled people (75.3%).
- White minority groups have the highest rate of employment in Wales with white British the lowest, however, ethnic minority groups are more likely to be in insecure employment.
- Ethnic minority groups are more likely to report experiences of discrimination and bullying in the workplace, with issues identified in health and social care.
- Across Wales, 34% of LGBTQ+ staff reported hiding or disguising their identity at work for fear of discrimination, rising to 45% for transgender and non-binary people.
- The disability pay gap for Wales in 2021 was 11.6% with disabled employees earning less than non-disabled employees.
- In 2019, the ethnicity pay gap in Wales was 1.4%. This means that on average, ethnic minority employees in Wales were paid 1.4% less per hour than White British employees.
- Carmarthenshire County Council is one of the largest employers in the area and currently employ 8,665<sup>1</sup> people (6,566 FTE) occupying 5,022 posts with just 100 workers being employed via an employment agency at any given time. 45% of our staff have more than 10 years' service and 27% are likely to retire in the next ten years.
- 11.77% of our people have a declared disability.
- Our median salary is £25,049. <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> @December 2022

<sup>2</sup> Pay Policy Statement 2023/24

Being an Employer of choice												
Action	Source / Related Plan(s)	Responsibility										Complete by
			Race	Disability	Sex	Gender Reassignment	Sexual Orientation	Age	Religion/Belief	Marriage / Civil Partnership	Pregnancy / Maternity	
Develop options and timetable to review our Pay Model for agreement by the Pay Policy Advisory Panel.	Workforce Strategy 2024-2029	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	April 2024
Implement a new Pay Model												March 2026
Work with colleagues from other divisions e.g. Procurement, to work with Welsh Government, Public Service Partners and Trade Unions in further progressing the Real Living Wage agenda. (considering affordability)	Workforce Strategy 2024-2029	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	April 2025
Boosting the use of work experience, secondments, apprenticeships, shadowing, coaching, mentoring and graduate schemes.	Workforce Strategy 2024-2029	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2026
Work with relevant groups to promote the Council as an employer across all communities including the Black, Asian a Minority Ethnic community.	Workforce Strategy 2024-2029  Anti-racist Wales Action Plan	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2025

Look at ways of improving the quality of our workforce equality data and continuously improving the quality of information gathered.	Workforce Strategy 2024-2029	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2025 Ongoing
Ensure all employees are aware of and have completed mandatory, statutory and core skills learning (including Equalities and Welsh language)	Workforce Strategy 2024-2029	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2025
Provide a range of development opportunities for new and existing to improve their Welsh language skills	Workforce Strategy 2024-2029	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2025
Conduct an annual employee engagement survey	Workforce Strategy 2024-2029	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	September 2024
Establish staff forum	Workforce Strategy 2024-2029	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	April 2024
Provide the organisation with relevant, accurate people related data via the development of a people data dashboard through the development of a Workforce Data framework	Workforce Strategy 2024-2029	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2025
Work to position our recruitment competitively and work towards continuously improving recruitment levels across the organisation. Seeking to understand the steps needed in order to become the employer of choice in West Wales	Workforce Strategy 2024-2029	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2025



Develop focused training for Members on areas relating specifically to equality, diversity, and equity, to be included within Code of Conduct training.	Workforce Strategy 2024-2029	People Management	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2025
---	------------------------------	-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------------

## 9) Enabling our residents to live and age well

### Background data:

- Poverty and deprivation have serious detrimental effects, impacting all aspects of well-being. Over a third of our households continue to live in poverty (35.6%), a level which has increased by 0.9% over the last ten years. This translates to around 29,500 households, suggesting that almost 600 additional households have slipped below the income threshold over the last ten years.
- According to the Census 2021, Carmarthenshire has an ageing population, whereby 11% of the county's population are aged over 75 (above the national average of 9.8%). This will require the NHS and the Local Authority to plan for the expected increased demand for health and social care services.
- In 2021, 41% of all fuel-poor households were headed by someone aged 65 or over.
- Dementia prevalence is projected to significantly increase in the next 15 years.
- 2.8% of 16–64-year-old residents were claiming benefits in December 2023, which is nearly back to pre-pandemic levels.
- 3,070 residents in Carmarthenshire were claiming Jobseekers Allowance in December 2023.
- In its Poverty Snapshot 2023, the Bevan Foundation found that People in receipt of benefits people on Universal Credit are five times as likely to report that they sometimes, often or always struggle to afford the basics as the general population.
- Disabled people whose condition limits them a lot – over half (52 per cent) have gone without heating in their home over the past three months.
- Social renters – nearly half (46 per cent) report that they have had to cut back on food for themselves or skip meals in the three months to January 2023. Households with children – around twice as likely to be in debt because of the cost-of-living crisis as households with no children.
- Adults under the age of 65 – twice as likely to report that their household sometimes, often, or always struggled to afford the basics as households over 65 years old.
- Unpaid carers – significantly more likely to have borrowed money between October and January than people who are not carers.

- According to Welsh Government analysis, from 2020 to 2022, 38% of single-parent households were in poverty. Data from the Census 2021 shows that most (89.1%) single-parent households are headed by women.

Enabling our residents to live an age well												
Action	Source / Related Plan(s)	Responsibility	Race	Disability	Sex	Gender Reassignment	Sexual Orientation	Age	Religion/Belief	Marriage / Civil Partnership	Pregnancy / Maternity	Complete by
As part of the Tackling Poverty Agenda and Cost of living campaign, we will promote all new funding availability and support, focussing on issues faced by our protected communities where possible	Tackling Poverty Action Plan	Tackling Poverty Officer Working Group	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Ongoing
We will ensure that we have a through age approach to community support ensuring equal access to education, training, employment and community inclusion.  This will include new models of service delivery to respond to Covid -19 and the opportunities this presents to escalate our Learning Disability Transformation plan.	Corporate Strategy 2023-27	Communities Department	●	●	●	●	●	●	●	●	●	

<p>Work with the Public Services Board to drive community engagement and good practice in relation to recruitment from Black, Asian and Minority Ethnic communities.</p> <p>This includes working in partnership with Co-production Wales through the Regional PSBs and Project Dewi.</p>	<p>Carmarthenshire Public Services Board Well-being Plan 2023-28</p> <p>Corporate Strategy 2023-27</p>	<p>Chief Executive's Department</p>	●									2023-28
<p>To work with relevant external groups, to improve representation and signposting for Black, Asian and Minority Ethnic communities on the Council's website</p>	<p>Corporate Strategy 2023-27</p>	<p>Chief Executive's Department</p>	●									2022-27
<p>Become a member of the World Health Organisation Age-friendly Communities Framework, based on mapping of local evidence.</p> <p>Take further steps to develop an action plan based evidence and feedback from our residents.</p>	<p>Age friendly Wales: our strategy for an ageing society</p>	<p>Chief Executive's</p>		●			●					2024-28

## 10) Embedding Community Cohesion in our organisation and our community

Embedding Community Cohesion; mainstreaming it in our organisation and the wider community. Supporting the celebration of diversity and inclusion while building resilient communities across Carmarthenshire.

### Background data:

- The proportion of adults in Wales in all age groups who feel they belong in their local area has increased. In 2020/21, people aged 65–74 (89%) and 75 and over (90%) are more likely to feel they belong in their local area than those in younger age groups.
- Data from the Home Office shows that recording of hate crime by the police has generally increased over the last few years. This is believed to be due to improvements in the reporting of these crimes and recording practices among police forces. Recorded hate crime for all strands were at their highest level in 2021/22.
- The number of racially or religiously aggravated offences recorded by the Police increased in Wales, from 1,704 in 2017-18 to 2,934 in 2021-22. However, the proportion of offences resulting in charge has decreased during this period.
- Black or mixed ethnic people are more likely to have experienced sexual assault in the past year than White, Asian or other ethnic groups.
- The proportion of disabled people reporting experiencing domestic abuse in the past 12 months is round three times greater than that reported by non-disabled people.
- Sexual orientation was the second largest motivating factor for Police recorded hate crimes in Wales in 2021-22, increasing from 19.1% (in 2018-19) to 21.1%.
- Analysis of the National Survey for Wales found that women are significantly less likely to feel safe in their local community than men. Women felt less safe in 2021/22 than they did in 2016/17. In 2021/22, 51% of women felt safe at home and walking or travelling in the local area (56% in 2016/17) compared with 81% of men (82% in 2016/17).

## Embedding Community Cohesion in our organisation and our community

Action	Source / Related Plan(s)	Responsibility	Race	Disability	Sex	Gender Reassignment	Sexual Orientation	Age	Religion/Belief	Marriage / Civil Partnership	Pregnancy / Maternity	Complete by
Mainstream community cohesion in public bodies and wider community through training and awareness raising, dovetailing with other Welsh Government legislation and policies	Community Cohesion Programme Workplan	Communities	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2026
Coordinate relevant community cohesion related training, for local authority staff, other public bodies staff, third sector, elected officials, or others with a key role to play in building community cohesion.	Community Cohesion Programme Workplan	Communities	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2026
Deliver accessible and inclusive outreach and engagement events, activities, and initiatives which foster good relations between groups through reducing segregation and increasing empathy and understanding. This should include intersectional and intergenerational experiences, involving individuals and communities in a co-productive way.	Community Cohesion Programme Workplan	Communities	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2026

Eliminate barriers to participation, taking into consideration the language, cultural and accessibility needs of communities, as well as other factors such as digital exclusion.	Community Cohesion Programme Workplan	Communities	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2026
Continually monitor emerging community tensions and work with key partners, including police and community members, as part of the response to mitigate them.	Community Cohesion Programme Workplan	Communities	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2026

## 11) Protecting and strengthening equality and human rights.

Working to ensure that equality and human rights considerations are embedded in all policy and strategic planning across our Council. As a public body we need to ensure that everybody has equal access to our services and is treated fairly by our services. The fundamental principles of human rights also need to be at the core of service delivery.

Relevant data:

- Feedback from the **Mid and West Wales Equality Survey 2023** confirms that people's experiences of influencing decisions vary according to their demographic group. The top three groups related in the survey as having worse experiences of influencing decisions are those from an ethnic minority, disabled people and young people.
- Over 75% of ethnic minority people in the UK do not believe their human rights are equally protected compared to white people.
- Disabled people in Wales persistently face barriers to achieving a similar standard of living to non-disabled people, with 27.3% of disabled people living in relative poverty compared to 17.9% of non-disabled people.
- According to the SHRN Student Health and Well-being Survey in 2019/20, 61% of schoolchildren who identified as neither a boy nor a girl reported being bullied in the past few months compared with 35% of girls and 30% of boys. This increased slightly for those who identify as neither a boy nor a girl in the 2021/22 survey results (62%) but decreased for both boys (28%) and girls (34%).
- Stonewall conducted a survey which found that 54% of LGBT pupils who responded were bullied in school because of their sexual orientation and that trans students are more likely to be bullied at school.
- LGB young people may be at greater risk of homelessness (due to family breakdowns, bullying and mental health issues, higher hate crime and substance misuse)
- 25% of Black voters in Great Britain are not registered to vote, compared to 17% average across the population
- Further focus is needed on the digital requirements of disabled people who have encountered significant barriers accessing on-line services, as well as loneliness and isolation (Welsh Government Social Isolation Steering Group, 2020)



## Protecting and strengthening equality and human rights.

Action	Source / Related Plan(s)	Responsibility	Race	Disability	Sex	Gender Reassignment	Sexual Orientation	Age	Religion/Belief	Marriage / Civil Partnership	Pregnancy / Maternity	Complete by
Support schools in the implementation of the updated statutory Gypsies, Roma and Travellers guidance for schools (when published)	Anti-racist Wales Action Plan	Education & Childrens Services	●					●				Review March 2025
Work in partnership with schools to implement the revised 'Rights, Respect, Equality' Wales Anti-bullying guidance providing relevant advice and support	Anti-racist Wales Action Plan	Education & Childrens Services	●	●	●	●	●	●	●		●	Review March 2025
Support schools with the implementation of Welsh Government's 'Transgender guidance for schools'	LGBTQ+ Action Plan	Education & Childrens Services				●		●				Review July 2024
Analyse data on Black, Asian and Minority Ethnic people that attend Welsh medium education to develop local strategies to increase the number and tackle any barriers to accessing Welsh medium education	Anti-racist Wales Action Plan	Education & Childrens Services	●					●				Review July 2024

We will engage with Black, Asian and Minority Ethnic communities to identify how the voice and lived experiences of people in these communities can be better captured as part of the Childcare Sufficiency Assessment that Local Authorities are required to undertake to improve access to childcare and play settings as well as access to play opportunities	Anti-racist Wales Action Plan	Education & Childrens Services	●						●				
Support schools with the implementation of Welsh Government’s revised statutory guidance for schools in respect of wellbeing, recognising the particular needs of learners from an ethnic minority backgrounds	Anti-racist Wales Action Plan	Education & Childrens Services	●						●				Review in June 2024
Implement the Diversity and Disproportionality in the Youth Justice System Strategy as prepared by the Carmarthenshire Youth Justice Management Board	Implement the Diversity and Disproportionality in the Youth Justice System Strategy	Education & Childrens Services	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	2023-25
Prepare and publish an Involvement Strategy	Participation Strategy  Corporate Strategy 2023-27	Chief Executive’s	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Sept 2024
Prepare and publish a Children and Young People’s Rights Participation Strategy		Education & Childrens Services	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2025
Research and develop a Children and Young People’s Rights Participation Network		Education & Childrens Services	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	March 2025

Implement the Integrated Impact Assessment requirement across the Council's decision-making processes to ensure compliance with a range of statutory duties including the Socio-Economic Duty, to address the greatest areas of poverty and inequalities of outcomes	Corporate Strategy 2023-27  Audit Wales report on 'Reviewing public bodies' current approach for conducting EIAs'	All departments	●	●	●	●	●	●	●	●	●	2024-28
Support campaigns to strengthen the rights of disabled people and tackle the inequalities they continue to face	Corporate Strategy 2023-27  Welsh Government Disability Action Plan (to be published)	Chief Executive's		●				●				2024-28
Work to ensure that people are aware of their rights and know where to find appropriate intersectional advice and support		Chief Executive's	●	●	●	●	●	●	●	●	●	2024-28

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwiadol

**CABINET****DYDD LLUN 4YDD MAWRTH 2024**

**YN BRESENNOL: Y Cyngorydd D. Price (Cadeirydd) (Yn y Siambr)**

**Cynghorwyr (Yn y Siambr):**

C.A. Davies

G. Davies

L.D. Evans

P.M. Hughes

A. Lenny

E.G. Thomas

J. Tremlett

A. Vaughan-Owen

**Hefyd yn bresennol fel sylwedydd (o bell):**

Y Cyngorydd D.M. Cundy

**Hefyd yn bresennol (Yn y Siambr):**

W. Walters - Prif Weithredwr

J. Morgan - Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymunedol

C. Moore - Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol

G. Morgans - Cyfarwyddwr Gwasanaethau Addysg a Phlant

A. Williams - Cyfarwyddwr Lle a Cynladwyedd

L. Rees Jones - Pennaeth Gweinyddiaeth a'r Gyfraith

D. Hockenhull - Rheolwr y Cyfryngau a Marchnata

R. Page - Uwch Reolwr Cymorth Busnes Gofal Cymdeithasol

L. Jenkins - Swyddog Cymorth y Cabinet

E. Evans - Prif Swyddog Gwasanaethau Democrataidd

J. Owens - Swyddog Gwasanaethau Democrataidd

S. Rees - Cyfieithydd Ar Y Pryd

**Hefyd yn bresennol (o bell):**

R. S. Waters - Rheolwr Gwasanaethau Priffyrdd a Thrafnidiaeth

M. Evans Thomas - Prif Swyddog Gwasanaethau Democrataidd [Cymerwr Nodiadau]

M. Runeckles - Swyddog Cefnogi Aeolodau

**Siambr, Neuadd Y Sir, Caerfyrddin ac o bell : 10.00 yb - 10.15 yb****1. YMDDIHEURIADAU AM ABSENOLDEB**

Cafwyd ymddiheuriad am absenoldeb gan y Cyngorydd H.A.L. Evans.

**2. DATGANIADAU O FUDDIANNAU PERSONOL**

Ni chafwyd datganiadau o fuddiant personol.

**3. I LOFNODI FEL COFNOD CYWIR COFNODION CYFARFOD Y CABINET A GYNHALIWYD AR Y 19EG CHWFROR 2024****PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL lofnodi bod cofnodion cyfarfod Cabinet a gynhaliwyd ar 19 Chwefror 2024 yn gofnod cywir.**

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

#### **4. CWESTIYNAU Â RHYBUDD GAN YR AELODAU**

Dyweddodd y Cadeirydd nad oedd dim cwestiynau â rhybudd wedi cael eu cyflwyno gan yr Aelodau.

#### **5. CWESTIYNAU A RHYBYDD GAN Y CYHOEDD**

Dyweddodd y Cadeirydd nad oedd dim cwestiynau wedi dod i law gan y cyhoedd.

#### **6. LLAWLYFR CYNNAL A CHADW Y CYNLLUN RHEOLI ASED AU PRIFFYRDD - RHAN 4.8 - CYNLLUN GWASANAETH DROS Y GAEAF A THYWYDD GARW PRIFFYRDD**

Bu'r Cabinet yn ystyried adroddiad ar y Llawlyfr Cynnal a Chadw sy'n ffurfio Rhan 4 o'r Cynllun Rheoli Asedau Priffyrdd ac sy'n cael ei ddatblygu fel portffolio o lawlyfrau penodol sy'n ymdrin â rheoli ystod o gategoriâu o asedau priffyrdd. Mae rhannau 4.1 i 4.7 wedi'u mabwysiadu o'r blaen. Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys manylion am y Rhan 4.8 arfaethedig sy'n ymdrin â Chynllun Gwasanaeth dros y Gaeaf a Thywydd Garw Priffyrdd.

Mae Rhan 4.8 o'r Llawlyfr Cynnal a Chadw yn nodi sut mae'r Cyngor Sir yn rheoli digwyddiadau eira, ein dull o drin llwybrau troed a llwybrau beicio, meysydd parcio, defnyddio a rheoli biniau graeanu a sut rydym yn atal gweithrediadau graeanu ar groesfannau rheilffordd. Mae adran Gwasanaeth Gaeaf Rhan 4.8 yn dod i ben drwy nodi sut mae adnoddau'n cael eu rheoli o ran peiriannau a cherbydau, personél gweithredol a stociau halen. Caiff adrannau pellach eu cyflwyno yn y dyfodol.

Dyweddwyd wrth y Cabinet bod angen diweddaru'r tabl o dan baragraff 4.8.10 ar dudalen 56 y Llawlyfr Cynnal a Chadw Priffyrdd (tudalen 32 o'r pecyn agenda) a byddai hyn yn cael ei wneud cyn cyhoeddi'r ddogfen.

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL fod Rhan 4.8 o Lawlyfr Cynnal a Chadw y Cynllun Rheoli Asedau Priffyrdd yn cael eu mabwysiadu.**

#### **7. POLISI CODI TÂL - TALIADAU GOFAL CYMDEITHASOL - DIWYGIADAU I'R POLISI PRESENNOL**

Bu'r Cabinet yn ystyried adroddiad a oedd yn rhoi manylion am yr adolygiad a gynhaliwyd o'r Polisi Codi Tâl presennol ar gyfer Taliadau Gofal Cymdeithasol ac yn manylu ar y diwygiadau arfaethedig.

Diweddwyd y polisi codi tâl presennol ddiwethaf ym mis Ebrill 2019 a theimlwyd ei bod bellach yn bryd adolygu'r polisi ac ystyried unrhyw newidiadau angenrheidiol. O ganlyniad, yn seiliedig ar adolygiad lefel uchel yn y tîm gweithredol ac mewn ymgynghoriad â swyddogion eraill, nodwyd sawl newid, a byddai natur y newidiadau yn golygu bod angen awdurdod i ymgynghori'n ffurfiol ar y newidiadau allweddol arfaethedig yn y polisi. Roedd yr adroddiad yn nodi'r diwygiadau arfaethedig a awgrymwyd gan ofyn am awdurdod i ymgynghori yn eu cylch.

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

Nodwyd, er bod cyfeiriad yng nghrynodeb gweithredol yr adroddiad am yr angen i gael penderfyniad gan y Cyngor, nid oedd hynny'n wir mewn gwirionedd.

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL** roi awdurdod i ddechrau'r broses ymgynghori ar y newidiadau allweddol arfaethedig i'r Polisi Codi Tâl

**8. AELODAETH GRŴP LLYWODRAETHU LLESIANT DELTA CYF**

Rhoddwyd gwybod i'r Cabinet bod hysbysiad wedi dod i law gan y Grŵp Llafur i enwebu'r Cynghorydd Martyn Palfreman i gymryd lle'r Cynghorydd Deryk Cundy ar Grŵp Llywodraethu Llesiant Delta Cyf.

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL** gymeradwyo'r newid arfaethedig, fel y nodir yn yr adroddiad.

**9. UNRHYW FATER ARALL Y GALL Y CADEIRYDD OHERWYDD AMGYLCHIADAU ARBENNIG BENDERFYNU EI YSTYRIED YN FATER BRYN YN UNOL AG ADRAN 100B(4)(B) O DDEDDF LLYWODRAETH LEOL, 1972**

Dywedodd y Cadeirydd nad oedd unrhyw eitemau eraill o fater brys.

**10. GORCHYMYN I'R CYHOEDD ADAEL Y CYFARFOD**

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL**, yn unol â Deddf Llywodraeth Leol 1972, fel y'i diwygiwyd gan Orchymyn Llywodraeth Leol (Mynediad at Wybodaeth) (Amrywio) (Cymru) 2007, orchymyn i'r cyhoedd adael y cyfarfod tra oedd yr eitem ganlynol yn cael ei hystyried, gan fod yr adroddiad yn cynnwys gwybodaeth eithriedig fel y'i diffiniwyd ym Mharagraff 14 o Ran 4 o Atodlen 12A i'r Ddeddf

**11. CAIS GRANT TWF BUSNES FFYNIANT A RENNIR GAN LISA FEARN LTD T/A Y SIED**

Yn sgil gweithredu'r prawf budd y cyhoedd **PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL**, yn unol â'r Ddeddf y cyfeiriwyd ati yng nghofnod rhif 10 uchod, fod y mater hwn yn cael ei ystyried yn breifat, gan beidio â gadael i'r cyhoedd fod yn bresennol yn y cyfarfod, gan y byddai datgelu'r wybodaeth yn debygol o roi'r busnes a enwir yn yr adroddiad dan anfantais annheg mewn perthynas â'i gystadleuwyr masnachol.

Bu'r Cabinet yn ystyried adroddiad yn rhoi manylion ar gais a dderbyniwyd am Grant Twf Busnes o'r Gronfa Ffyniant Gyffredin.

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL** gymeradwyo dyfarnu Grant Twf Busnes o'r Gronfa Ffyniant Gyffredin i Lisa Fearn Ltd - Y Sied.

---

**CADEIRYDD**

---

**DYDDIAD**

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol



## CABINET

DYDD LLUN 18EG MAWRTH 2024

**YN BRESENNOL:** Y Cyngorydd D. Price (Cadeirydd)(Yn y Siambr)**Cynghorwyr (Yn y Siambr):**

C.A. Davies

G. Davies

H.A.L. Evans

L.D. Evans

P.M. Hughes

A. Lenny

E.G. Thomas

J. Tremlett

**Cynghorwyr (Yn rhithwir):**

A. Vaughan-Owen

**Hefyd yn bresennol fel sylwedydd (Yn rhithwir):**

Y Cyngorydd D. Cundy

**Hefyd yn bresennol (Yn y Siambr):**

W. Walters – Prif Weithredwr

J. Morgan – Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymunedol

C. Moore – Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol

G. Morgans – Cyfarwyddwr Addysg &amp; Gwasanaethau Plant

J. Jones – Pennaeth Adfywio, Polisi &amp; Digidol

L. Rees-Jones – Pennaeth Gweinyddiaeth a'r Gyfraith

L. Evans – Rheolwr Polisi &amp; Ymgysylltu

C. Higginson – Rheolwr Cyfryngau

L. Jenkins – Swyddog Cymorth y Cabinet

R. Morris – Swyddog Cymorth i'r Aelodau

K. Thomas – Swyddog Gwasanaethau Democrataidd

S. Rees – Cyfieithydd ar y Pryd

**Hefyd yn bresennol (Yn rhithwyr):**

M. Evans Thomas – Prif Swyddog Gwasanaethau Democrataidd [Cymeryd Nodiadau]

M. Runeckles – Swyddog Cymorth i'r Aelodau

**Y Siambr, Neuadd Y Sir, Caerfyrddin : 10.00 yb - 10.43 yb****1. YMDDIHEURIADAU AM ABSENOLDEB**

Ni chafwyd ymddiheuriadau am absenoldeb.

**2. DATGANIADAU O FUDDIANNAU PERSONOL**

Y Cyngorydd / Swyddog	Rhif y Cofnod	Y Math o Fuddiant
Y Cyngorydd C.A. Davies	7 – Cyfraddau Busnes – Cynllun Rhyddhad Ardrethi Manwerthu, Hamdden a Letygarwch 2024/25	Mae ei theulu yn rhedeg busnes

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

Y Cyngorydd G. Davies	13 – Cronfa Cymunedau Cynaliadwy – Ceisiadau Rownd 4	Mae e'n Ymddiriedolwr i un o'r sefydliadau
Y Cyngorydd H.A.L Evans	7 – Cyfraddau Busnes – Cynllun Rhyddhad Ardrethi Manwerthu, Hamdden a Letygarwch 2024/25	Perthynas agos yn rhedeg busnes
Y Cyngorydd L.D. Evans	7 – Cyfraddau Busnes – Cynllun Rhyddhad Ardrethi Manwerthu, Hamdden a Letygarwch 2024/25	Perthynas agos yn rhedeg busnes
Y Cyngorydd L.D. Evans	13 – Cronfa Cymunedau Cynaliadwy – Ceisiadau Rownd 4	Mae rhywun mae hi'n adnabod wedi rhoi cais mewn am grant
Y Cyngorydd P.M. Hughes	7 – Cyfraddau Busnes – Cynllun Rhyddhad Ardrethi Manwerthu, Hamdden a Letygarwch 2024/25	Mae e'n rhedeg busnes yn y sir
Y Cyngorydd A. Lenny	13 – Cronfa Cymunedau Cynaliadwy – Ceisiadau Rownd 4	Mae e'n aelod o Gyngor Tref Caerfyrddin sydd wedi rhoi cais mewn am grant
Y Cyngorydd D. Price	13 – Cronfa Cymunedau Cynaliadwy – Ceisiadau Rownd 4	Mae ganddo cysylltiadau gyda sefydliad yn Nrefach sydd wedi rhoi cais mewn am grant
Y Cyngorydd A. Vaughan-Owen	13 – Cronfa Cymunedau Cynaliadwy – Ceisiadau Rownd 4	Mae e'n aelod o un o'r grwpiau sydd wedi rhoi cais mewn am grant

**3. I LOFNODI FEL COFNOD CYWIR COFNODION CYFARFOD Y CABINET A GYNHALIWYD AR Y 4YDD O FAWRTH, 2024.**

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL** lofnodi bod cofnodion cyfarfod y Cabinet a gynhaliwyd ar 4ydd Mawrth, 2024 yn gofnod cywir.

**4. CWESTIYNAU Â RHYBUDD GAN YR AELODAU**

Dyweddodd y Cadeirydd nad oedd dim cwestiynau â rhybudd wedi cael eu cyflwyno gan yr Aelodau.

**5. CWESTIYNAU A RHYBYDD GAN Y CYHOEDD**

Dyweddodd y Cadeirydd nad oedd dim cwestiynau wedi dod i law gan y cyhoedd.

**6. FERSIWN DRAFFT O GYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2024-28**

Bu'r Cabinet yn ystyried y fersiwn drafft o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 a baratowyd er mwyn amlinellu sut y bydd y Cyngor yn cyflawni ei ddyletswyddau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'r Dyletswyddau Penodol i

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

Gymru ac sy'n adeiladu ar gynlluniau blaenorol y Cyngor. Mae angen i'r Awdurdod gyhoeddi'r cynllun newydd ym mis Ebrill 2024.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn crynhoi ac yn disodli'r ddeddfwriaeth flaenorol ac yn symleiddio/atgyfnerthu'r ddeddf, fel ei bod yn haws i bobl ei deall a chydymffurfio â hi. Daeth y rhan fwyaf o'r Ddeddf i rym ar 1 Hydref 2010. Mae Dyletswyddau Penodol wedi'u cyflwyno ar gyfer Cyrff Cyhoeddus yng Nghymru ac mae datblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn un o'r dyletswyddau hynny.

Cyfeiriwyd at bwysigrwydd yr eitem hon a oedd yn rhan fawr o weledigaeth y Cabinet.

## **PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL ARGYMELL I'R CYNGOR**

**6.1 cymeradwyo'r Fersiwn Drafft o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol;**

**6.2 cytuno ar y fersiwn drafft o'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol.**

## **7. CYFRADDAU BUSNES - CYNLLUN RHYDDHAD ARDRETHI MANWERTHU, HAMDDEN A LETYGARWCH 2024/25**

[NODER: Gan eu bod wedi datgan buddiant yn y mater hwn yn gynharach, gadawodd y Cynghorwyr C.A. Davies, H.A.L. Evans, L.D. Evans a P.M. Hughes y cyfarfod cyn i'r Cabinet ystyried y mater a phenderfynu arno.]

Bu'r Cabinet yn ystyried adroddiad yn rhoi manylion am gynllun rhyddhad ardrethi sydd ar gael i awdurdodau bilio gan Lywodraeth Cymru ar gyfer 2024/25.

Yn 2017/18 cyflwynodd Llywodraeth Cymru Gynllun Rhyddhad Ardrethi'r Stryd Fawr ar gyfer busnesau cymwys a pharhaodd y cynllun ar gyfer 2018/19, a phob blwyddyn ers hynny. Fodd bynnag, yn wahanol i flynyddoedd blaenorol, nid oedd cynllun 2019-20 yn gyfyngedig i safleoedd y stryd fawr ond roedd yn cynnwys pob eiddo yng Nghymru a oedd yn bodloni'r meini prawf manwerthu ehangach.

Mewn ymateb i'r argyfwng Coronafeirws yn 2020/21, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru y byddai'n cyflwyno'r cynllun Rhyddhad Ardrethi Manwerthu, Hamdden a Lletygarwch i gynyddu'r gostyngiad i 100%. Roedd y cynllun hwn hefyd yn berthnasol yn 2021/22 ac yn ogystal â'r sector manwerthu cafodd ei ymestyn i gynnwys y sectorau hamdden a lletygarwch e.e. siopau, tafarndai a bwytai, campfeydd, lleoliadau perfformio a gwestai ledled Cymru.

Roedd y cynllun ar gyfer 2022/23, yn wahanol i'r ddwy flynedd flaenorol, yn darparu cymorth i eiddo cymwys sydd wedi'i feddiannu drwy gynnig gostyngiad o 50% ar filiau ardrethi annomestig ar gyfer 2022/23, ac roedd y cynllun ar gyfer 2023/24 yn cynnig gostyngiad o 75% ar gyfer eiddo cymwys sydd wedi'i feddiannu.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cadarnhau'n ddiweddar y bydd yn darparu cyllid grant i bob un o'r 22 awdurdod lleol yng Nghymru i ddarparu'r cynllun Rhyddhad Ardrethi Manwerthu, Hamdden a Lletygarwch i fusnesau cymwys yn 2024-25.

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

Fodd bynnag, ar gyfer 2024/25 bydd y cynllun yn darparu gostyngiad o 40% ar gyfer eiddo cymwys sydd wedi'i feddiannu. Bydd y cynllun ar gael i bob busnes cymwys, fodd bynnag, bydd y rhyddhad yn destun cap o ran y cyfanswm y gall pob busnes ei hawlio ledled Cymru.

Mae Llywodraeth Cymru wedi nodi'r mathau o fusnes y mae'n eu hystyried yn briodol ar gyfer y rhyddhad hwn a'r rhai nad ydynt yn briodol. Roedd y rhestr anghyflawn o fathau o fusnes wedi'i hatodi i'r adroddiad yn Atodiad A.

Gan mai mesur dros dro yw'r rhyddhad hwn, nid yw Llywodraeth Cymru yn gwneud unrhyw newidiadau deddfwriaethol ond yn hytrach bydd yn caniatáu i awdurdodau bilio roi rhyddhad o dan y pwerau rhyddhad yn ôl disgrisiwn cyffredinol sydd ar gael o dan Adran 47 o Ddeddf Llywodraeth Leol (Cyllid) 1988. Fodd bynnag, gan ei fod yn bŵer disgrisiwn, mae angen i'r Awdurdod Lleol fabwysiadu'r cynllun yn ffurfiol. Caiff y cynllun ei ariannu'n llawn ac felly heb unrhyw gost i'r awdurdod ar yr amod bod y rhyddhad yn cael ei roi yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru.

## **PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL**

- 7.1 bod Cynllun Rhyddhad Ardrethi Manwerthu, Hamdden a Lletygarwch 2024/25 yn cael ei fabwysiadu ar gyfer 2024/25;**
- 7.2 bod rhyddhad yn cael ei roi, yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru;**
- 7.3 bod yr Aelod Cabinet dros Adnoddau yn penderfynu ynghylch unrhyw geisiadau nad ydynt o fewn cwrpas penodol y canllawiau neu y bydd angen rhoi ystyriaeth benodol iddynt.**

## **8. ADRODDIAD MONITRO CYLLIDEB REFENIW Y CYNGOR**

Bu'r Cabinet yn ystyried adroddiad monitro'r gyllideb refeniw a oedd yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y sefyllfa gyllidebol fel yr oedd ar 31 Rhagfyr 2023, o ran 2023/24.

Yn gyffredinol, roedd yr adroddiad monitro yn rhagweld gorwariant ar gyfer y flwyddyn ar lefel adrannol o £10,183k ac yn rhagweld gorwariant o £4,782k ar gyllideb refeniw net yr Awdurdod.

Cyfeiriodd yr Aelod Cabinet dros Adnoddau yn benodol at y ffaith fod ysgolion yn disgwyl gwario £8.6m yn fwy na'r cyllidebau dirprwyedig, sy'n golygu y bydd y balansau presennol yn gostwng o £11.1m i £2.5m, ac roedd hyn yn destun pryder. Tynnodd sylw at y ffaith mai rhan o'r rheswm dros dynnu i lawr ar falansau ysgolion oedd oherwydd y lefel uchel o ddyfarniadau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol gan yr NJC. Gan mai dull cyllidebol y Weinyddiaeth hon erioed yw ceisio darparu ymrwymadau cyflog llawn i gyllidebau a ddirprwyir i ysgolion, argymhellodd fod rhan o'r gyllideb wrth gefn yn cael ei dyrannu i dalu'r gost gynyddol hon i ysgolion, a amcangyfrifir i fod tua £800k.

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

## **PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL**

- 8.1 derbyn adroddiad monitro'r gyllideb, a nodi'r sefyllfa gyllidebol a'r camau unioni priodol a gymerwyd;**
- 8.2 o ran gorwariant sylweddol ar feysydd penodol o'r gyllideb, bod y Prif Swyddogion a'r Penaethiaid Gwasanaeth yn adolygu'n feirniadol yr opsiynau sydd ar gael iddynt er mwyn mynd i'r afael â'r effaith barhaus;**
- 8.3 bod rhan o'r gyllideb wrth gefn yn cael ei defnyddio i dalu'r costau cyflog uwch i ysgolion a achoswyd gan ddyfarniadau cyflog yr NJC, a amcangyfrir i fod tua £800k.**

## **9. DIWEDDARIAD RHAGLEN GYFALAF 2023/24**

Bu'r Cabinet yn ystyried adroddiad yn rhoi manylion am yr alldro a ragwelir o'r rhaglen gyfalaf fel yr oedd ar 31 Rhagfyr, 2023 mewn perthynas â blwyddyn ariannol 2023/24.

Mae'r rhaglen gyfalaf gyfredol yn seiliedig ar wybodaeth oedd ar gael ar ddiwedd mis Rhagfyr 2023. Nododd Atodiad A wariant net a ragwelir o £70,752k o gymharu â chyllideb net weithredol o £139,013k, gan roi amrywiad -£68,261k.

Mae'r gyllideb net yn cynnwys rhaglenni cyfalaf gwreiddiol y Cyfrif Refeniw Tai a'r Gronfa Gyffredinol a gymeradwywyd gan y Cyngor ar 1 Mawrth a lliithriad o 2022/23. Mae rhai o'r cyllidebau hefyd wedi cael eu diwygio yn unol â'r gwahaniaethau yn y dyraniadau grant gwirioneddol o gymharu â'r dyraniadau disgwylidig pan gafodd y rhaglen ei chymeradwyo, a grantiau newydd oedd wedi dod i law yn ystod y flwyddyn hyd yn hyn. Roedd Atodiad B yn nodi'r prif amrywiadau ym mhob adran.

Cyfeiriwyd at y prosiectau anhygoel yr oedd y Cyngor yn ymgymryd a hwy gan gynnwys yr YMCA yn Llanelli a'r gwaith o ddylunio ac adeiladu ysgolion newydd er gwaethaf yr holl heriau.

## **PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL**

- 9.1 derbyn adroddiad diweddarau'r rhaglen gyfalaf;**
- 9.2 nodi a chytuno ar y prosiectau newydd, i'w hariannu o daliadau cyfalaf y flwyddyn gyfredol.**

## **10. UNRHYW FATER ARALL Y GALL Y CADEIRYDD OHERWYDD AMGYLCHIADAU ARBENNIG BENDERFYNU EI YSTYRIED YN FATER BRYD YN UNOL AG ADRAN 100B(4)(B) O DDEDDF LLYWODRAETH LEOL, 1972**

Dyweddodd y Cadeirydd nad oedd unrhyw eitemau brys.

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

**11. GORCHYMYN I'R CYHOEDD ADAEL Y CYFARFOD**

**UNANIMOUSLY RESOLVED**, pursuant to the Local Government Act 1972, as amended by the Local Government (Access to Information) (Variation) (Wales) Order 2007, that the public be excluded from the meeting during consideration of the following items as the reports contained exempt information as defined in paragraph 14 of Part 4 of Schedule 12A to the Act.

**12. GWAREDU PARC DEWI SANT, HEOL JOBSWELL, CAERFYRDDIN**

**Yn sgil gweithredu'r prawf budd y cyhoedd PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL**, yn unol â'r Ddeddf y cyfeiriwyd ati yng Nghofnod 11 uchod, ystyried y mater hwn yn breifat gan orchymyn i'r cyhoedd adael y cyfarfod oherwydd byddai datgelu'r wybodaeth hon yn anfantais faterol i'r Awdurdod mewn unrhyw drafodaethau dilynol â thrydydd partïon, a gallai cael effaith niweidiol ar y pwrs cyhoeddus.

Bu'r Cabinet yn ystyried adroddiad yn rhoi manylion am gynnig diwygiedig mewn perthynas â gwaredu Parc Dewi Sant, Caerfyrddin.

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL fwrw ymlaen â'r cynnig diwygiedig fel y manylir yn yr adroddiad.**

**13. CRONFA CYMUNEDAU CYNALIADWY - CEISIADAU ROWND 4**

**Yn sgil gweithredu'r prawf budd y cyhoedd PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL**, yn unol â'r Ddeddf y cyfeiriwyd ati yng nghofnod rhif 11 uchod, fod y mater hwn yn cael ei ystyried yn breifat, gan beidio â gadael i'r cyhoedd fod yn bresennol yn y cyfarfod, gan y byddai datgelu'r wybodaeth yn debygol o roi'r sefydliadau a enwir yn yr adroddiad dan anfantais annheg mewn perthynas ag unrhyw gystadleuwyr.

[NODER: Gan eu bod wedi datgan buddiant yn y mater hwn yn gynharach, gadawodd y Cynghorwyr G. Davies, L.D. Evans, A. Lenny, D. Price ac A. Vaughan-Owen y cyfarfod cyn i'r Cabinet ystyried y mater a phenderfynu arno. Cymerodd y Cynghorydd P.M. Hughes y gadair ar gyfer yr eitem hon, yn absenoldeb y Cadeirydd.]

Bu'r Cabinet yn ystyried adroddiad yn rhoi trosolwg o geisiadau a gyflwynwyd o dan y Gronfa Cymunedau Cynaliadwy (Rownd 4) sy'n cael eu hariannu drwy Gronfa Ffyniant Gyffredin Llywodraeth y DU.

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL ddyfarnu cyllid i'r prosiectau a nodwyd, fel y nodir yn yr adroddiad.**

---

**CADEIRYDD**

---

**DYDDIAD**

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

## CABINET

DYDD LLUN 25AIN MAWRTH 2024

**YN BRESENNOL:** Y Cyngorydd D. Price (Cadeirydd) (Yn y Siambr)**Cynghorwyr (Yn y Siambr):**

C.A. Davies

H.A.L. Evans

L.D. Evans

E.G. Thomas

J. Tremlett

**Cynghorwyr (O Bell):**

G. Davies

**Hefyd yn bresennol fel sylwedydd (O Bell):**

Y Cyngorydd D.M. Cundy

**Hefyd yn bresennol (Yn y Siambr):**

W. Walters - Prif Weithredwr

C. Moore - Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol

G. Morgans - Cyfarwyddwr Gwasanaethau Addysg a Phlant

A. Williams - Cyfarwyddwr Lle a Cynladwyedd

S. Davies - Pennaeth Mynediad i Addysg

L. Rees-Jones - Pennaeth Gweinyddiaeth a'r Gyfraith

D. Hockenhull - Rheolwr y Cyfryngau a Marchnata

L. Jenkins - Swyddog Cymorth y Cabinet

E. Bryer - Swyddog Gwasanaethau Democraidaidd

D. Hall-Jones - Swyddog Cefnogi Aelodau

S. Rees - Cyfieithydd ar y Pryd

**Hefyd yn bresennol (O Bell):**

M. Evans Thomas, Prif Swyddog Gwasanaethau Democraidaidd

M. Runeckles, Swyddog Cefnogi Aelodau

**Y Siambr, Neuadd Y Sir, Caerfyrddin ac o bell : 2.00 yp - 2.15 yp****1. YMDDIHEURIADAU AM ABSENOLDEB**

Derbyniwyd ymddiheuriadau am absenoldeb gan y Cynghorwyr P.M. Hughes, A. Lenny ac A. Vaughan-Owen.

**2. DATGANIADAU O FUDDIANNAU PERSONOL**

Y Cyngorydd	Rhif y Cofnod	Y Math o Fuddiant
Y Cyngorydd C.A. Davies	5 - Derbyn Disgyblion i Ysgolion – Adolygiad Derbyn Disgyblion i Ysgolion Cynradd (Plant sy'n dod i fyny i 4 oed)	Yn gweithredu meithrinfa i blant

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

### **3. CWESTIYNAU Â RHYBUDD GAN YR AELODAU**

Dywedodd y Cadeirydd nad oedd dim cwestiynau â rhybudd wedi cael eu cyflwyno gan yr Aelodau.

### **4. CWESTIYNAU A RHYBYDD GAN Y CYHOEDD**

Dywedodd y Cadeirydd nad oedd dim cwestiynau wedi dod i law gan y cyhoedd.

### **5. DERBYNIADAU YSGOLION - ADOLYGIAD DERBYNIADAU YSGOLION CYNRADD (CODI 4)**

[SYLWER: Gan ei fod wedi datgan buddiant yn y mater hwn yn gynharach, gadawodd y Cynghorydd C.A. Davies y cyfarfod cyn i'r Cabinet ystyried y mater a phenderfynu arno].

Bu'r Cabinet yn ystyried adroddiad ar yr adolygiad derbyn disgyblion i ysgolion cynradd.

Yn 2018/19 cwblhawyd Adolygiad Gorchwyl a Gorffen gan y Pwyllgor Craffu - Addysg a Phlant o'r ddarpariaeth bresennol ar gyfer addysg blynyddoedd cynnar, gofal plant a chyfleoedd chwarae. Un o'r casgliadau a nodwyd yn yr adroddiad oedd bod Polisi Dod i fyny i 4 oed yr Awdurdod yn wahanol iawn i awdurdodau lleol eraill cyfagos a bod y Cyngor yn cynnal adolygiad ffurfiol o'i bolisi derbyn presennol ar gyfer addysg llawn amser i blant 4 oed (y Polisi Dod i fyny i 4 oed).

Yn ei gyfarfod a gynhaliwyd ar 11 Rhagfyr 2023, bu'r Cabinet yn ystyried adroddiad ar y rhesymeg dros gael gwared ar y polisi o bosibl ac asesiad o oblygiadau cael gwared ar y Polisi Dod i fyny i 4 oed mewn ysgolion unigol ar ffurf dadansoddiad o fylchau. O ganlyniad, penderfynodd y Cabinet ymgynghori ar gael gwared ar y Polisi Dod i fyny i 4 oed yn ystod yr ymgynghoriad blynyddol ar dderbyn disgyblion i ysgolion ym mis Ionawr 2024, i'w weithredu ym mis Medi 2025. Cynhaliwyd ymgynghoriad helaeth rhwng 19 Ionawr 2024 ac 1 Mawrth 2024.

Roedd yr adolygiad o'r polisi derbyn disgyblion i addysg llawn amser yn rhan yn unig o adolygiad cyffredinol o ddarpariaeth addysg blynyddoedd cynnar a gofal plant ledled y sir. Mae datganiad gweledigaeth y Cabinet yn amlinellu awydd i 'wella argaeledd lleoliadau addysg blynyddoedd cynnar a gofal plant ledled y sir, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig; gan ganolbwyntio'n benodol ar ddarparu a chryfhau gofal plant cyfrwng Cymraeg ym mhob ardal'. Trwy ddadansoddiad trylwyr o'r bylchau yn y ddarpariaeth addysg blynyddoedd cynnar a gofal plant ledled Sir Gaerfyrddin, mae swyddogion wedi nodi cymunedau lle mae darpariaeth gyfyngedig ar hyn o bryd, h.y. diffyg darpariaeth addysg blynyddoedd cynnar a/neu ofal plant. Fel rhan o weithredu polisi derbyn diwygiedig, bydd swyddogion yn datblygu cynigion i fynd i'r afael â'r bylchau hynny ac yn cyflwyno'r rhain i'r Cabinet i'w hystyried. Bydd hyn yn cynnwys cydweithio â phartneriaid ar ddarparu addysg blynyddoedd cynnar neu greu ysgolion 3-11 i ddarparu'r cynnig addysg ledled y sir. Bydd swyddogion hefyd yn gweithio ar wella'r cynnig gofal plant yn y cymunedau hynny i sicrhau bod teuluoedd yn gallu cael mynediad at Gynnig Gofal Plant 30 awr am ddim Llywodraeth Cymru yn lleol.

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf



**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL** fod Sir Gaerfyrddin, fel yr Awdurdod Derbyn ar gyfer ysgolion cynradd cymunedol ac ysgolion gwirfoddol a reolir, yn mynd ati i gael gwared ar y Polisi Dod i fyny i 4 oed a gweithredu Opsiwn B (fel y nodir yn yr adroddiad) o 1 Medi 2025, h.y. derbyn dysgwyr llawn amser i ysgolion cynradd yn y tymor ysgol yn dilyn eu pen-blwydd yn bedair oed.

**6. NEWIDIADAU'R GRWP LLAFUR I AELODAETH PANELAU YMGYNGHOROL Y CABINET**

Bu'r Cabinet yn ystyried yr enwebiadau canlynol a gyflwynwyd gan y Grŵp Llafur i lenwi seddi gwag ar Banelau Ymgynghorol y Cabinet:-

- (1) Y Cyngorydd Tina Higgins i gymryd y sedd wag ar Banel Ymgynghorol y Gweithgor Cefn Gwlad;
- (2) Y Cyngorydd Michael Thomas i gymryd y sedd wag ar y Panel Ymgynghorol ar Ddatblygiad y Cynllun Datblygu Lleol;
- (3) Y Cyngorydd Edward Skinner i gymryd y sedd wag ar y Panel Ymgynghorol ar Rianta Corfforaethol a Diogelu;
- (4) Y Cyngorwyr Crish Davies ac Edward Skinner i gymryd y seddi gwag ar y Panel Ymgynghorol Trawsbleidiol ar Newid yn yr Hinsawdd a'r Argyfwng Natur.

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL** gymeradwyo'r newidiadau arfaethedig i aelodaeth Panelau Ymgynghorol y Cabinet, fel y nodir uchod.

**7. NEWIDIADAU'R GRWP PLAID CYMRU I AELODAETH PANELAU YMGYNGHOROL Y CABINET**

Bu'r Cabinet yn ystyried y newidiadau canlynol i aelodaeth Panelau Ymgynghorol y Cabinet a gyflwynwyd gan Grŵp Plaid Cymru:-

- (1) Y Cyngorydd Russell Sparks i gymryd lle'r Cyngorydd Hefin Jones ar y Panel Ymgynghorol ar Newid yn yr Hinsawdd;
- (2) Y Cyngorydd Meinir James i gymryd lle'r Cyngorydd Liam Bowen ar y Panel Ymgynghorol ar Newid yn yr Hinsawdd.

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL** gymeradwyo'r newidiadau arfaethedig i aelodaeth Panelau Ymgynghorol y Cabinet, fel y nodir uchod.

**8. UNRHYW FATER ARALL Y GALL Y CADEIRYDD OHERWYDD AMGYLCHIADAU ARBENNIG BENDERFYNU EI YSTYRIED YN FATER BRYN YN UNOL AG ADRAN 100B(4)(B) O DDEDDF LLYWODRAETH LEOL, 1972.**

Dyweddodd y Cadeirydd nad oedd unrhyw faterion brys.

---

**CADEIRYDD**

---

**DYDDIAD**

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

Mae'r dudalen hon yn wag yn fwriadol

**CABINET****DYDD LLUN 15EG EBRILL 2024****YN BRESENNOL:** Y Cyngorydd D. Price (Cadeirydd) (Yn y Siambr)**Cynghorwyr (Yn y Siambr):**

C.A. Davies                      L.D. Evans                      P.M. Hughes                      E.G. Thomas  
J. Tremlett

**Cynghorwyr (O Bell):**

G. Davies                      A. Lenny                      A. Vaughan-Owen

**Hefyd yn bresennol fel sylwedydd (O Bell):**

Y Cyngorydd D.M. Cundy

**Hefyd yn bresennol (Yn y Siambr):**

W. Walters - Prif Weithredwr  
C. Moore - Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol  
J. Morgan - Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymunedau  
G. Morgans - Cyfarwyddwr Gwasanaethau Addysg a Phlant  
P.R. Thomas - Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad)  
J. Jones - Pennaeth Adfywio, Pholisi a Digidol  
L. Rees-Jones - Pennaeth Gweinyddiaeth a'r Gyfraith  
C. Higginson - Rheolwr Cyfryngau  
L. Jenkins - Swyddog Cymorth y Cabinet  
J. Owens - Swyddog Gwasanaethau Democrataidd  
M. Runeckles - Swyddog Cefnogi Aeolodau

**Hefyd yn bresennol (O Bell):**

M. Evans Thomas - Prif Swyddog Gwasanaethau Democrataidd  
A. Eynon - Prif Gyfieithydd  
D. Hall-Jones - Swyddog Cefnogi Aelodau

**Y Siambr, Neuadd Y Sir, Caerfyrddin ac o Bell : 10.00 yb - 10.18 yb****1. YMDDIHEURIADAU AM ABSENOLDEB**

Cafwyd ymddiheuriad am absenoldeb gan y Cyngorydd H.A.L. Evans.

**2. DATGANIADAU O FUDDIANNAU PERSONOL**

Ni chafwyd datganiadau o fuddiant personol.

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

**3. I LOFNODI FEL COFNOD CYWIR COFNODION CYFARFODYDD Y CABINET A GYNHALIWYD AR Y DYDDIADAU CANLYNOL:-**

**3.1. 18EG MAWRTH 2024**

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL** lofnodi bod cofnodion cyfarfod y Cabinet a gynhaliwyd ar yr 18eg Mawrth 2024 yn gofnod cywir.

**3.2. 25AIN MAWRTH 2024**

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL** lofnodi bod cofnodion cyfarfod y Cabinet a gynhaliwyd ar 25ain Mawrth 2024 yn gofnod cywir.

**4. CWESTIYNAU Â RHYBUDD GAN YR AELODAU**

Dywedodd y Cadeirydd nad oedd dim cwestiynau â rhybudd wedi cael eu cyflwyno gan yr Aelodau.

**5. CWESTIYNAU A RHYBYDD GAN Y CYHOEDD**

Dywedodd y Cadeirydd nad oedd dim cwestiynau wedi dod i law gan y cyhoedd

**6. DIOGELU CYFLOGAETH (POLISIÂU / CANLLAWIAU DIWYGIEDIG A NEWYDD)**

Bu'r Cabinet yn ystyried adroddiad oedd yn nodi diwygiadau a wnaed i Ganllawiau DBS yr Awdurdod, a oedd wedi'u diweddarau i gynnwys prosesau diwygiedig o ran asesiadau risg a phrosesau uwchgyfeirio ar gyfer recriwtwyr nad ydynt yn cydymffurfio.

Diweddarwyd y canllawiau manylach hyn yn dilyn archwiliad gan ein Swyddog Diogelu mewn Cyflogaeth ac ar ôl ymgynghori â rheolwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill, gan gynnwys y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd. Gwnaeth y Grŵp Diogelu Corfforaethol ddiwygiadau pellach hefyd i sicrhau bod yr argymhellion diweddar gan Archwilio Cymru yn cael eu hystyried.

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL**

**6.1 cynmeradwyo Canllawiau diwygiedig GDG, a ddiweddarwyd i gynnwys y broses ddiwygiedig o amgylch asesiadau risg a phroses uwchgyfeirio ar gyfer recriwtwyr nad ydynt yn cydymffurfio, fel y'i hatodwyd i'r adroddiad;**

**6.2 fabwysiadu'r polisiâu canlynol, fel y'u hatodwyd i'r adroddiad:-**

**(1) Polisi Recriwtio Mwy Diogel**

**(2) Polisi Recriwtio Cyn-droseddwy**

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

## 7. Y RHAGLEN DEG TREF (CRONFA REFENIW)

Bu'r Cabinet yn ystyried cais yn gofyn am gymorth ariannol o Gronfa Refeniw y Rhaglen Deg Tref.

Mae Cyngor Tref Castellnewydd Emlyn, ar ran Tîm Cynllun Twf y 10 Tref, yn ceisio cyllid i gefnogi'r gwaith o ddatblygu digwyddiadau cenedlaethol a lleol yng Nghastellnewydd Emlyn i helpu i godi'r proffil a chynyddu nifer yr ymwelwyr â'r dref a'r ardal gyfagos. Mae cyllid yn cael ei geisio i gefnogi Pencampwriaethau Prawf Amser a Rasio Ffordd Iau Cenedlaethol Beicio Prydain yng Nghastellnewydd Emlyn ym mis Mehefin 2024. Ar ôl cynnal Pencampwriaethau Rasio Ffordd Cymru yn 2022 a'r Pencampwriaethau Rasio Ffordd i Ddynion yn 2023 yn llwyddiannus, roedd y cyhoeddiad gan Beicio Prydain y byddai Pencampwriaethau Iau Cenedlaethol 2024 yn cael eu cynnal yng Nghastellnewydd Emlyn yn gyfle pwysig i'r dref godi ei phroffil fel lle i ymweld ag ef ac i aros. Bydd busnesau lleol yn helpu i drefnu'r digwyddiad, gan sicrhau eu bod yn gallu cael cymaint â phosibl o wariant gan ymwelwyr sy'n gysylltiedig â'r digwyddiad.

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL gymeradwyo'r cais a wnaed gan Gyngor Tref Castellnewydd Emlyn am gyllid o £14,800 o Gronfa Refeniw y Deg Tref.**

## 8. CRONFA GYFALAF Y RHAGLEN DEG TREF - LLANYBYDDER

Bu'r Cabinet yn ystyried cais yn gofyn am gymorth ariannol o Gronfa Gyfalaf y Rhaglen Deg Tref.

Cyflwynwyd y cais gan Ganolfan Gymunedol yr Hen Ysgol, sef elusen yn Llanybydder. Mae aildatblygu'r ganolfan gymunedol wedi'i nodi fel prosiect blaenoriaeth yng nghynllun twf economaidd y dref, yn ogystal â chan dîm y cynllun twf economaidd. Mae cyllid yn cael ei geisio i adnewyddu ac addasu'r adeilad presennol sydd ar hyn o bryd mewn cyflwr gwael. Bydd y prosiect yn creu canolfan sy'n cefnogi twf economaidd ac anghenion cymdeithasol y dref drwy ddatblygu:-

- Lle gweithio ar y cyd i fusnesau bach ei logi a'i ddefnyddio
- Canolfan dysgu a datblygiad personol
- Llogi cyfleusterau digwyddiadau
- Caffi

Bydd yr elfennau hyn yn ategu'r gampfa gymunedol bresennol sydd eisoes yn gweithredu yn y ganolfan sy'n darparu ffrwd incwm i sicrhau ei chynaliadwyedd.

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL gymeradwyo'r cais am grant o £100,000 o Gronfa Gyfalaf 10 Tref yr Awdurdod a £74,294 o'r Gronfa Ffyniant Gyffredin fel rhan o'r rhaglen Angor Gwledig, a gyflwynwyd gan Ganolfan Gymunedol yr Hen Ysgol, Llanybydder.**

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf

**9. AELODAETH - GRWP CYDWEITHREDU PARC HOWARD**

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL benodi'r Cynghorydd Steve Williams i wasanaethu ar Grŵp Cydweithredu Parc Howard (ar y cyd â Chyngor Tref Llanelli).**

**10. NEWIDIADAU GAN Y GRWP LLAFUR I AELODAETH PANELAU YMGYNGHOROL Y CABINET**

Bu'r Cabinet yn ystyried y newidiadau canlynol i aelodaeth Paneli Ymgynghorol y Cabinet a gyflwynwyd gan y Grŵp Llafur:-

- Bod y Cynghorydd Edward Skinner yn llenwi'r sedd wag ar Banel Ymgynghorol y Cynllun Datblygu Lleol
- Bod y Cynghorydd Anthony Leyshon yn cymryd lle'r Cynghorydd Dot Jones ar Banel Ymgynghorol y Gweithgor Cefn Gwlad
- Bod y Cynghorydd Lewis Davies yn llenwi'r sedd wag ddiwethaf ar Banel Ymgynghorol y Gweithgor Cefn Gwlad

**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL gymeradwyo'r newidiadau arfaethedig i aelodaeth Paneli Ymgynghorol y Cabinet, fel y nodir uchod.**

**11. UNRHYW FATER ARALL Y GALL Y CADEIRYDD OHERWYDD AMGYLCHIADAU ARBENNIG BENDERFYNU EI YSTYRIED YN FATER BRYD YN UNOL AG ADRAN 100B(4)(B) O DDEDDF LLYWODRAETH LEOL, 1972.**

Dywedodd y Cadeirydd nad oedd unrhyw eitemau eraill o fater brys.

---

**CADEIRYDD**

---

**DYDDIAD**

Sylwer: Mae'r cofnodion hyn yn amodol ar gael eu cadarnhau yn y cyfarfod nesaf