



HMCPSI

HM Crown Prosecution
Service Inspectorate

Arolygiad o CPS Cymru-Wales: Rhaglen Arolygu Ardal Cam 3

Ionawr 2026

Os ydych chi'n gofyn i ni, gallwn ddarparu'r adroddiad hwn mewn Braille,
print bras neu mewn ieithoedd heblaw'r Saesneg.

Am wybodaeth neu am fwy o gopïau o'r adroddiad hwn,
cysylltwch â ni ar 020 7210 1160,
neu ewch i'n gwefan:
justiceinspectors.gov.uk/hmcpsi

Cyhoeddiad HMCPSI Rhif. CP001 - 1334

Pwy ydym ni

Mae HMCPSI yn arolygu gwasanaethau erlyn, gan ddarparu tystiolaeth i wneud y broses erlyn yn well ac yn fwy atebol.

Mae gennym ddyletswydd statudol i arolygu gwaith y Gwasanaeth Erlyn y Goron a'r Swyddfa Twyll Difrifol. Trwy drefniant arbennig, rydym hefyd yn rhannu ein harbenigedd gyda gwasanaethau erlyn eraill yn y DU a thramor.

Rydym yn annibynnol i'r sefydliadau rydym yn eu harolygu, ac mae ein dulliau o gasglu tystiolaeth ac adrodd yn agored ac yn dryloyw. Nid ydym yn barnu nac yn gorfodi; rydym yn

hysbysu strategaethau a gweithgareddau gwasanaethau erlyn trwy gyflwyno tystiolaeth o arfer da a materion i'w datrys. Mae arolygiadau annibynnol fel hyn yn helpu i gynnal ymddiriedaeth yn y broses erlyn.

Ein gweledigaeth

Rydym yn rhan o'r ateb i wella'r system cyfiawnder troseddol trwy arolygiad o ansawdd uchel.

Mae gennym bedwar blaenoriaeth i'n galluogi i gyflawni'r weledigaeth hon:

- Rydym yn dal Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS) a'r Swyddfa Twyll Difrifol i gyfrif am yr hyn maent yn ei gyflawni (rydym yn gwneud argymhellion sy'n gyrru gwelliant)
- Bydd dioddefwyr wrth wraidd yr arolygiad (lle gallwn, byddwn yn defnyddio profiadau dioddefwyr yn ein harolygiad)
- Gan ddefnyddio ein 25 mlynedd o brofiad byddwn yn helpu erlynwyr cyhoeddus i wella (eu gwaith achos cyfreithiol)
- Bydd arolygiad yn nodi ac yn lledaenu arfer gorau.

Ein gwerthoedd

Rydym yn gweithredu gyda **gonestrwydd**, gan greu diwylliant o **barch**, gyrru **arloesedd**, dilyn **uchelgais**, ac ymrwymo i **gynhwysiant** yn ein gwaith.

Cynnwys

Cynnwys	4
1. Rhagair y Prif Arolygydd	5
2. Cyd-destun a Chefndir	8
Cefndir	9
Cyd-destun.....	12
Methodoleg	12
3. Crynodeb o'r Adroddiad	14
Crynodeb o'r Adroddiad.....	15
4. Arweinyddiaeth Gyfreithiol a Diwylliant Ardal	25
Arweinyddiaeth Gyfreithiol a Diwylliant Ardal.....	26
Cyfathrebu Mewnol.....	26
5. Creadigrwydd ac Arloesedd	34
Creadigrwydd ac Arloesedd	35
Treialon ffug.....	36
6. Gwella ac Ymgysylltu ar y Cyd.....	38
Gwella ac Ymgysylltu ar y Cyd	39
7. Adnoddau	47
Adnoddau.....	48
8. Sicrwydd	54
Sicrwydd	55
Atodiad A	61
Fframwaith arolygu.....	61
Atodiad B	67
Data archwilio ffeil	67
Atodiad C	70
Geirfa	70

1. Rhagair y Prif Arolygydd

Mae Arolygiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron EF (HMCPSI), trwy gydol ei hanes, wedi asesu ansawdd gwneud penderfyniadau cyfreithiol y mae Ardaloedd daearyddol Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS) yn eu cyflwyno.

Dros y 25 mlynedd diwethaf, mae ein harolygon wedi adrodd ein canfyddiadau, wedi gwneud argymhellion ar gyfer gwelliant ac wedi tynnu sylw at agweddau ar berfformiad a wnaed yn dda. Pan benderfynom ni ddatblygu'r Rhaglen Arolygu Ardal (AIP) yn 2021, roeddwn yn benderfynol o adrodd yr hyn roeddem ni'n ei ddarganfod, yn ogystal â datblygu rhaglen a allai bennu beth sy'n dylanwadu ar ansawdd gwaith achos.

Mae'r adroddiad hwn yn uchafbwynt y rhaglen ar gyfer ein hasesiad o CPS Cymru-Wales. Cyhoeddwyd ein hadroddiad cyntaf yn 2021, a osododd y llinell sylfaen ar ansawdd gwneud penderfyniadau cyfreithiol: yn syml, gofynnodd a oedd erlynwyr yn ychwanegu gwerth at yr achosion roeddent yn delio â nhw ac a oedd yr achosion yn cael eu trin yn effeithiol ac yn effeithlon i gynorthwyo cynnydd trwy'r broses cyfiawnder troseddol. Fe wnaethom ni hefyd asesu a oedd ansawdd cyfreithiol yn cefnogi dioddefwyr a thystion yn briodol.

Gosododd yr asesiad sylfaenol sgôr ar gyfer yr hyn a alwom yn 'werth ychwanegol' a 'gafael'. Ar y pryd, fe wnaethom ni nodi y byddem yn cynnal archwiliad dilynol i asesu a oedd yr Ardal wedi defnyddio ein canfyddiadau i wella ei pherfformiad. Cynhaliwyd yr arolygiad hwn yn 2024.

Roedd CPS Cymru-Wales yn Ardal a ddangosodd rywfaint o welliant rhwng yr arolygiad sylfaenol a'r arolygiad dilynol ar gyfer gwaith achos Llys y Goron, ond dirywiad yn y sgoriau llys ynadon. Roedd y ffaith bod yr Ardal wedi cynnal a gwella ansawdd yn yr achosion mwyaf difrifol, ond nid ar gyfer gwaith llys ynadon â chyfaint uchel, yn ganolog i'r rheswm y gwnaethom ni benderfynu archwilio CPS Cymru-Wales.

Yn debyg i'r arolygiad a gynhaliwyd gennym yn CPS Swydd Efrog a Humberside¹, mae'r arolygiad hwn yn asesu beth sy'n gyrru ansawdd gwaith achos, a pham fod CPS Cymru-Wales wedi gwella'n sylweddol mewn un agwedd ar ei gwaith achos ond nid ar draws pob math.

Mae'r adroddiad hwn yn nodi ein canfyddiadau a'n syniadau ar yr hyn sydd tu ôl i'r gwahaniaeth a welsom rhwng ein harolygiadau sylfaenol ac ar ôl dilyniant. Er ei fod yn unigryw am yr hyn fe wnaethom ni ei ddarganfod yng Nghymru, rydym yn profi'r agweddau rydym yn credu sy'n pennu perfformiad Ardal: arweinyddiaeth gyfreithiol

¹ Rhaglen Archwilio Ardal Cam 3 – CPS Swydd Efrog a Humber, Arolygiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron Ei Mawrhydi, 30 Medi 2025

a sicrwydd, defnyddio ac ymdrin ag adnoddau, ac yn olaf ymgysylltu a chydweithio â rhanddeiliaid.

Ni fyddaf yn ailadrodd canfyddiadau'r adroddiad sydd wedi'u nodi yn y crynodeb ym mhennod 3, ond mae'n amlwg bod ein canfyddiadau yn tynnu sylw at themâu a gafodd effaith uniongyrchol ar ansawdd gwaith achos. Yn ddiddorol, mae'r rhain yn debyg i'r hyn a adroddwyd gennym yn adroddiad Swydd Efrog a Humberside, ond mae rhai gwahaniaethau unigryw.

Mae colli profiad yn ogystal â recriwtio nifer fawr o erlynwyr a rheolwyr newydd, sydd, er mwyn datblygiad a rheoli risg, yn cael eu gosod yn uned llys yr ynadon i ddechrau. Mae hyn yn amlwg wedi effeithio ar ansawdd, ac mae'r newid yn y garfan uwch o reolwyr hefyd wedi effeithio ar sefydlogrwydd a chynnydd yr Ardal. Mae hyn yn ddiddorol o ystyried bod Cymru, yn hanesyddol, wedi perfformio'n gryf o'i gymharu ag Ardaloedd lleol CPS eraill.

Mae'r Ardal wedi cydnabod heriau recriwtio a newid ar raddfa fawr ac wedi datblygu hyfforddiant a chefnogaeth i gyflymu dysgu i'r rhai yn uned llys yr ynadon. Rwy'n sicr y bydd hyn yn cynyddu ansawdd gwaith achos dros amser.

Wrth gymharu CPS Cymru-Wales â'n canfyddiadau o CPS Swydd Efrog a Humberside, mae'n amlwg bod bwlch yn yr Ardal o ran gosod camau clir gyda chyfrifoldeb clir fel modd i yrru gwelliant. Mae hyn wedi effeithio ar newid mewnol ac hefyd yn amlwg yn y gwaith gyda'r heddlu, sy'n golygu bod rhai o'r un materion a effeithiodd ar ansawdd wedi parhau, yn fwy felly yn llysoedd yr ynadon.

Ond mae rhaid i ni gydnabod bod yr Ardal wedi gwella ansawdd rhwng y llinell sylfaen a'r dilyniant mewn gwaith achos Llys y Goron. Nid oedd hyn yn dasg hawdd o ystyried y tagfeydd a'r cynnydd yn y llwyth achosion. Rwy'n sicr bod y camau a gymerwyd yn yr Ardal i weithio drwy rai o'r heriau o gynyddu profiad yn atal y dirywiad a nodwyd gennym.

Rwy'n annog rheolwyr CPS, yn genedlaethol ac yn lleol, i ystyried y canfyddiadau yn adroddiad CPS Swydd Efrog a Humberside a gweithio gyda rheolwyr uwch yng Nghymru i ystyried beth allai helpu i wella gyda mwy o strwythur a chyflymder.

Rwy'n diolch i CPS Cymru-Wales am eu cefnogaeth gyda'r arolygiad ac am ganiatáu i ni brofi ein rhagdybiaethau o'r hyn sy'n gyrru ansawdd gwaith achos.



Anthony Rogers
Prif Arolygydd Ei Mawrhydi

2. Cyd-destun a Chefndir

Cefndir

2.1. Mae gwaith achos o ansawdd uchel yn hanfodol i sicrhau Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS) effeithiol ac effeithlon. Mae'r arolygiaeth yn gyfrifol am asesu ac adrodd ar ansawdd gwaith achos cyfreithiol a gynhyrchir gan y CPS, ac mae'n un o'r swyddogaethau y mae Arolygiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron Ei Fawrhydi (HMCPSI) yn eu cyflawni ar ran y cyhoedd.

2.2. Rhwng 2016 a 2019, cynhyrchodd HMCPSI gyfres o adroddiadau archwilio Ardal o dan ymbarél Rhaglen Sicrwydd Ardal (AAP). Yn ogystal ag asesu ansawdd gwneud penderfyniadau cyfreithiol CPS, darparodd sicrwydd ar anghenion corfforaethol llywodraethu sefydliadol Ardal CPS, fel arweinyddiaeth a rheolaeth ariannol.

2.3. Fe wnaethom ni ganfod bod Ardaloedd CPS yn cael eu rheoli'n dda yn gyffredinol, roedd arweinyddiaeth yn gryf, ac roedd cyllid a pherfformiad yn cael eu rheoli'n effeithiol. Ond amlygodd y rhaglen yr angen am welliant mewn agweddau allweddol ar wneud penderfyniadau cyfreithiol a rheoli achosion.

2.4. Datblygwyd Rhaglen Archwilio Ardal newydd (AIP) gyda ffocws ar gyflawniad ansawdd gwaith achos y CPS. Dyna yw ei swyddogaeth graidd ac un o'r pum llinyn o strategaeth CPS 2025.² Archwiliwyd 90 o achosion o bob un o'r 14 Ardal CPS yn ogystal ag amrywiaeth o ddogfennau.

2.5. Ffurfiodd dadansoddiad achosion ac adolygiad dogfennau sail ein canfyddiadau, ein barn a'n sgor. Aseswyd y pedwar llinyn arall o strategaeth CPS 2025 (pobl, gallu digidol, partneriaethau strategol a hyder cyhoeddus) i'r graddau eu bod yn effeithio ar ansawdd gwaith achos yn unig.

2.6. Cynhaliwyd cam cyntaf y rhaglen rhwng 2021 a 2022. Darparodd asesiadau manwl o ansawdd gwaith achos ar draws llys yr ynadon, Llys y Goron ac achosion trais a throseddau rhywiol difrifol (RASSO) ym mhob un o'r 14 Ardal.

2.7. Rydym wedi nodi ein canfyddiadau mewn 14 o adroddiadau Ardal unigol a gyhoeddwyd rhwng Hydref 2021 a Thachwedd 2022. Roedd pob adroddiad yn nodi ein sgor ar gyfer gwerth ychwanegol a gafael o ran gwaith achos ar draws y tair uned gwaith achos: unedau llys yr ynadon, timau Llys y Goron, ac achosion mewn unedau RASSO.

2.8. Diffiniwyd gwerth ychwanegol fel y gwahaniaeth a wnaed gan erlynwyr yn cymhwyso arbenigedd cyfreithiol i bob achos drwy wneud penderfyniadau erlyn da, rhagweithiol. Pan aseswyd gafael, ystyriwyd effeithiolrwydd ac

² Mae CPS 2025 bellach wedi cael ei ddisodli gan CPS 2030, sef strategaeth pum mlynedd nesaf y CPS a lansiwyd ar ^{1af} Ebrill 2025.

effeithlonrwydd datblygiad a rheolaeth achosion gan yr Ardal. Fe wnaethom ystyried a oedd yr Ardal yn dangos gafael drwy sicrhau bod achosion yn cael eu datblygu'n effeithiol ym mhob cam, a oedd y prosesau gofynnol yn cael eu cynnal ac a oedd amserlenni neu derfynau amser yn cael eu bodloni.

2.9. Mae'r adroddiadau Ardal yn gosod llinell sylfaen glir ar gyfer lefelau perfformiad. Gellir cael mynediad at adroddiad llinell sylfaen Cymru-Wales yma.³

2.10. Ar ôl gosod y llinell sylfaen o berfformiad, ein bwriad oedd dilyn yr arolygiadau cychwynnol a gweld a oedd Ardaloedd wedi gwella.

2.11. Nodau'r AIP dilynol oedd:

- ailasesu ansawdd gwaith achos yn dilyn yr asesiad llinell sylfaen
- cymharu ansawdd gwaith achos o'r AIP dilynol â'r llinell sylfaen. Nodi ble mae gwelliannau wedi'u gwneud a/neu mae perfformiad wedi dirywio ac felly nodi cyfeiriad teithio
- i ddarparu digon o dystiolaeth i alluogi Arolygiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron Ei Fawrhydi i weithredu dull arolygu wedi'i dargedu, yn seiliedig ar risg i Ardaloedd CPS yn y dyfodol trwy nodi'r Ardaloedd lle mae ansawdd gwaith achos wedi'i asesu fel un sy'n dirywio
- ein galluogi i wneud cymariaethau uniongyrchol, gan fod yr AIP dilynol wedi asesu ansawdd gwaith achos gan ddefnyddio'r un mesurau â'r rhai yn y llinell sylfaen.

2.12. Fe wnaethom ni ddadansoddi data llinell sylfaen a dilynol yr AIP i amlygu cyfeiriad teithio perfformiad ar gyfer pob un o'r 14 Ardal CPS a gosod y canfyddiadau allan yn ein hadroddiad dilynol.⁴ Fe wnaethom ni ddefnyddio'r data hwnnw i nodi'r Ardaloedd CPS i ymweld â nhw yn nhrydedd cam yr AIP. Dewiswyd Ardaloedd lle roedd gwelliant neu ddirywiad sylweddol i archwilio beth sy'n gyrru ansawdd gwaith achos. Dewiswyd CPS Swydd Efrog a Humber a CPS Cymru-Wales.

2.13. Gan ddefnyddio ein 25 mlynedd o brofiad yn archwilio'r CPS, fe wnaethom nodi prif ysgogwyr gwaith achos. Ar gyfer yr arolygiad hwn, canolbwyntiwyd ar dri phrif gydran i asesu a gwerthuso beth wnaeth wahaniaeth i ansawdd gwaith achos yn yr Ardaloedd hynny.

³ [Rhaglen archwilio Ardal Gwasanaeth Erlyn y Goron EF Cymru-Wales, 12 Hydref 2021](#)

⁴ [Rhaglen Arolygu Ardal – Dilyniant, Arolygiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron EF, 28 Ionawr 2025](#)

2.14. Y tri chydran yw: arweinyddiaeth gyfreithiol a sicrwydd, defnyddio ac ymdrin ag adnoddau, ac ymgysylltu a chydweithio â rhanddeiliaid.

2.15. Nod cam 3 o'r AIP oedd asesu a oedd y ffactorau hyn yn effeithio ar ganlyniadau Ardal CPS ar gyfer gwerth ychwanegol a gafael yn dilyn y data o'r AIP sylfaenol, a sut. Trwy wneud hynny, rydym yn ceisio cael mewnwelediadau a all lywio gwelliannau mewn ansawdd gwaith achos a gwella effeithiolrwydd gweithredol cyffredinol ar draws pob Ardal CPS.

2.16. Dirywiodd canlyniadau CPS Cymru-Wales ar gyfer gwerth ychwanegol a gafael o'r sylfaen i'r dilyniant, ar draws llys yr ynadon a Llys y Goron. Mae'r data o AIP yn dangos bod CPS Cymru-Wales wedi dirywio mewn gwerth ychwanegol (i lawr 8.4 pwynt canran) a gafael (i lawr 6.2 pwynt canran) yn y MCU o'n ffigurau sylfaenol. Yn nhîm y Llys y Goron, gwelodd gwerth ychwanegol (i fyny 5.2 pwynt canran) ond dirywiodd gafael, er ei fod yn dechrau o bwynt cychwyn cymharol uchel (i lawr 1.2 pwynt canran) o'n ffigurau sylfaenol. Felly, dewiswyd CPS Cymru-Wales fel yr ail Ardal CPS i gael ei harchwilio fel rhan o'r AIP⁵.

Gafael a Gwerth Ychwanegol			
Gwerth ychwanegol	Llys yr Ynadon		
	Sylfaen	Dilyniant	Cyfeiriad Teithio
Cymru-Wales	64.9%	56.5%	▼
Llys y Goron			
	Sylfaen	Dilyniant	Cyfeiriad Teithio
Cymru-Wales	65.5%	70.7%	▲
Gafael	Llys yr Ynadon		
	Sylfaen	Dilyniant	Cyfeiriad Teithio
Cymru-Wales	66.2%	60.0%	▼
	Llys y Goron		
	Llinell Sylfaen	Dilyniant	Cyfeiriad Teithio
Cymru-Wales	76.8%	75.6%	▼

⁵ CPS Swydd Efrog a Humberside oedd yr Ardal gyntaf i gael ei harchwilio fel rhan o'r AIP3. Cyhoeddwyd ein hadroddiad ar 30 Medi 2025. [Rhaglen Archwilio Ardal Cam 3 – CPS Swydd Efrog a Humberside, Arolygiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron EF](#).

Cyd-destun

2.17. Mae gan CPS Cymru-Wales swyddfeydd yng Nghaerdydd, Abertawe a'r Wyddgrug ac mae wedi'i alinio â heddluoedd De Cymru, Gwent, Dyfed Powys a Gogledd Cymru. Mae'n cwmpasu 13 o lysiau ynadon a phedwar canolfan Llys y Goron.

2.18. Yn chwarter cyntaf 2025-26, roedd llwyth achosion llysoedd ynadon yr Ardal yn 23,789, a oedd yn cynrychioli cynnydd o 7% o'r chwarter cyntaf o 2024-25. Yn ystod yr un cyfnod, roedd llwyth achosion Llys y Goron yr Ardal yn 4,191, a oedd yn gynnydd o 4.8%.

2.19. Yn y 12 mis hyd at Fawrth 2025, roedd gan yr Ardal gyfwerth ag amser llawn o 305 o staff a'i chyllideb ar gyfer y flwyddyn ariannol 2024-25 oedd £28,462,064.

Methodoleg

2.20. Wrth gynnal yr arolygiad hwn o CPS Cymru-Wales, ceisiasom ni ateb y cwestiwn arolygu: Beth sy'n gyrru ansawdd gwaith achos yn yr Ardal?

2.21. Yn ystod Mehefin a Gorffennaf 2025, treuliodd y tîm arolygu dair wythnos ar y safle, gan gynnal cyfweiliadau a grwpiau ffocws gyda staff o CPS Cymru-Wales a rhanddeiliaid eraill. Roedd y cyfnod hwn yn cynnwys:

- cyfweiliadau a grwpiau ffocws gyda staff CPS, ar draws pob gradd, gan gynnwys personél cyflenwi cyfreithiol a gweithredol
- cyfweiliadau gyda chynrychiolwyr o'r pedwar heddlu, gan gynnwys Comisiynwyr Heddlu a Throseddu: Heddlu De Cymru, Heddlu Gwent, Heddlu Dyfed Powys a Heddlu Gogledd Cymru
- cyfweiliadau gyda barnwyr lleol o'r llysoedd ynadon a chanolfannau Llys y Goron
- cyfweiliadau gyda Gwasanaethau Cymorth i Ddiodefwyr a Thystion a chynrychiolwyr o grwpiau cymunedol lleol
- cyfweiliadau gyda chynrychiolwyr undebau llafur ac amddiffyniad.

2.22. Fe wnaethom ni ofyn am a derbyn dogfennau gan yr Ardal sy'n berthnasol i'r tri chydran allweddol: arweinyddiaeth gyfreithiol a sicrwydd, defnyddio ac ymdrin ag adnoddau, ac ymgysylltu a chydweithio â rhanddeiliaid. Adolygodd ac arfarnodd yr arolygwyr y dogfennau hyn yng ngoleuni'r cwestiwn arolygu.

2.23. Cynhaliodd yr arolygwyr wiriadau ar 12 achos erlyniad byw (chwe achos Llys y Goron a chwe achos llysoedd ynadon) a oedd â therfynau amser cadw

gweithredol, i asesu cadarnrwydd a chysondeb prosesau terfyn amser cadw'r Ardal.

2.24. Archwiliwyd wyth Asesiad Ansawdd Unigol ⁶ nad sy'n ymwneud ag eiriolaeth/gwaith achos i arfarnu ansawdd yr asesiadau a berfformiwyd gan reolwyr cyfreithiol a'u heffaith wrth yrru safonau ansawdd gwaith achos. Roedd pob un o'r achosion hyn hefyd wedi cael sicrwydd ansawdd gan uwch reolwr cyfreithiol, felly gallem asesu effaith y broses sicrwydd.

2.25. Cynhaliwyd arsylwadau llys i asesu effeithiolrwydd datblygiad achos a'r perthnasoedd â rhanddeiliaid mewn gwahanol lysoedd. Mynychwyd cymysgedd o lysoedd ynadon a Llysoedd y Goron yng Nghaerdydd, Abertawe, Yr Wyddgrug, Merthyr Tudful, Casnewydd a Llanelli.

2.26. Cyn cyfnod ein harchwiliad ar y safle, dosbarthwyd holiadur i holl staff yn CPS Cymru-Wales. Cyfeiriodd pob cwestiwn at gydran benodol: arweinyddiaeth gyfreithiol a sicrwydd, defnyddio ac ymdrin ag adnoddau, ac ymgysylltu a chydweithio â rhanddeiliaid. Ystyriwyd yr ymatebion gan arolygwyr ac, os oedd yn briodol, cyfeiriwn atynt yn yr adroddiad⁷.

2.27. Arweiniwyd yr archwiliad hwn gan arolygwyr cyfreithiol Dan Richardson ac Eleanor Reyland. Cynorthwywyd nhw gan uwch arolygydd cyfreithiol Jeetinder Sarmotta, ac arolygwyr cyfreithiol Lauranne Middleton, Oriana Frame, Siaf Alam a Mark Langan. Cefnogwyd yr archwiliad gan Weinyddwyr Tîm Gwasanaethau Busnes Shauna Compton a Ben Hayter.

⁶ Mae asesiad ansawdd unigol yn system a ddefnyddir i arfarnu ansawdd gwaith achos a ddelir gan erlynnwyr unigol, gan ganolbwyntio ar benderfyniad cyfreithiol, tystiolaeth, a sut mae achosion yn cael eu paratoi a'u cyflwyno.

⁷ Cyfradd ymateb i'r arolwg oedd 21.6%.

3. Crynodeb o'r Adroddiad

Crynodeb o'r Adroddiad

3.1. Canfu arolygwyr fod ansawdd gwaith achos yn flaenoriaeth a ffocws clir i'r Ardal, ac roedd rhai meysydd o ragoriaeth yn amlwg yn cael effaith ar ysgogi gwaith achos o ansawdd uchel, a rhai agweddau yn wannach ac felly'n cael llai o effaith.

3.2. Mae'r Ardal wedi dangos dull rhagweithiol tuag at arweinyddiaeth a chyfathrebu, gan ddefnyddio amrywiaeth o sianeli fel galwadau gyda phob aelod o staff, bwletinâu wythnosol, cyfarfodydd tîm ac uwchraddiadau mewnwrwyd i gadw staff yn wybodus ac yn ymgysylltiedig. Roedd hefyd strategaeth glir wedi'i chynllunio i feithrin tryloywder a chynhwysiant. Byddai cyflwyno ffordd o gynyddu cysondeb wrth ledaenu negeseuon sefydliadol, gan reolwyr llinell mewn cyfarfodydd tîm, yn ategu'r dull hwn ymhellach ac yn sicrhau eglurder a chydlynad ar draws yr Ardal.

3.3. Roedd y Prif Erlynydd y Goron yn arbennig o weladwy ac yn ymgysylltiedig, yn ymweld â swyddfeydd yn rheolaidd ac yn cynnal polisi drws agored. Roedd y gweledd hwn yn meithrin ymddiriedaeth ac ymdeimlad o gysylltiad ar draws yr Ardal. Er bod gweledd rheolwyr eraill yn amrywio, yn enwedig mewn rolau sy'n seiliedig ar y llys, mae'r diwylliant cyffredinol yn un o agoredrwydd a chefnogaeth cyfoedion.

3.4. Disgrifiodd y CCP CPS Cymru-Wales fel un sy'n mynd trwy gyfnod o drawsnewid. Mae hynny oherwydd bod yr Ardal wedi wynebu heriau sylweddol oherwydd y dirywiad sydyn mewn staff profiadol yn ystod 2022-2024 yn ogystal â newidiadau i'r tîm Arweinyddiaeth Uwch, sydd - fel mae ein canfyddiadau AIP yn dangos - wedi effeithio ar ansawdd gwaith achos yn llys yr ynadon.

3.5. Wrth i ni gynnal yr asesiad sylfaenol yn yr Ardal yn 2021, roedd ganddi weithlu sefydlog gyda phrofiad helaeth. Erbyn i ni gynnal ein hasesiad dilynol yn 2024, roedd hyn wedi newid yn sylweddol, gyda newidiadau arwyddocaol ar lefelau erlynydd a rheolwr cyfreithiol. Mae'r cynnydd hwn mewn nifer o staff newydd a dibrofiad wedi cael effaith ar ansawdd gwaith achos gyda'r erlynwyr newydd, llai profiadol wedi'u lleoli yn uned llys yr ynadon a'r erlynwyr mwy profiadol yn Llys y Goron a'r timau Trais a Throseddau Rhywiol Difrifol (RASSO). Roedd hyn hefyd yn cael ei adlewyrchu yn y profiad o'r garfan rheoli cyfreithiol rheng flaen.

3.6. Mae'r newid sylweddol mewn profiad yn llys yr ynadon yn cael ei adlewyrchu yn ein canfyddiadau dilynol a ddangosodd ddirywiad mewn gwerth ychwanegol a gafael. Mae'r dirywiad yn mherfformiad uned llys yr ynadon yn cael ei osod yn erbyn perfformiad sefydlog tîm Llys y Goron sy'n parhau i berfformio'n dda, gyda gwelliant mewn gwerth ychwanegol er bod dirywiad bach mewn gafael ar gyfer

gwaith achos Llys y Goron, ond mae'r ddau yn dal i adlewyrchu gwaith achos o ansawdd da ar dros 70% ar gyfer gwerth ychwanegol a gafael. Mae'r Ardal wedi canolbwyntio'n ddealladwy ar ddefnyddio adnoddau profiadol ar waith achos mwy difrifol.

3.7. Roedd hyfforddiant a datblygiad yn yr Ardal yn gryfder. Adroddodd staff yn eang bod hyfforddiant wedi arwain at welliannau yn ansawdd gwaith achos. Datgelodd ein harolwg fod 83.3% yn teimlo bod hyfforddiant wedi cael effaith gadarnhaol ar ansawdd eu gwaith achos⁸.

3.8. Cyflwynwyd sesiynau datblygu misol bach yn uned llys yr ynadon i fynd i'r afael â materion perfformio ac fe'u canmolwyd gan erlynwyr am eu perthnasedd a'u hygyrchedd. Roedd hyfforddiant a oedd wedi'i ganolbwyntio ar gam budd y cyhoedd o'r Cod i Erlynwyr y Goron ('y Cod') wedi gwella ansawdd penderfyniadau cyhuddo ac adolygiadau. Helpodd diwrnod i ffwrdd i dîm Llys y Goron i hybu ysbryd ac ailgysylltu staff â'r effaith ehangach o'u gwaith.

3.9. Gwelsom fod yr hyfforddiant cenedlaethol ar gyfer staff cyflenwi gweithredol newydd yn effeithiol yn gyffredinol, ond yn destun oedi a achoswyd gan yr angen i gyflawni hyfforddiant ac achredu gorfodol ar y system rheoli achosion a hyfforddiant golygu, a oedd yn cyfyngu cynhyrchiant cynnar. Roedd dysgu dan arweiniad cyfoedion yn gyffredin; er ei fod yn arwydd o ddiwylliant tîm cydweithredol, roedd hyn yn peryglu anghysondeb.

3.10. Mae hyfforddiant a datblygiad wedi'u cryfhau ymhellach gan dreialon ffug yn uned llys yr ynadon. Roedd y digwyddiadau hyn, dan arweiniad Erlynwyr y Goron Sirol ac yn cynnwys cydweithwyr yr heddlu, yn darparu profiad gwerthfawr o'r llys a hyfforddiant eiriolaeth wedi'i dargedu gyda'r nod o gynyddu gallu a phrofiad erlynwyr llysoedd ynadon. Cafodd erlynwyr eu neilltuo at elfennau treial, gyda gwerthusiad a sicrwydd gan reolwyr cyfreithiol drwy adborth a sesiynau dan arweiniad cyfoedion i atgyfnerthu dysgu. Derbyniwyd yr ymgyrch yn dda a bwriedir ei gyflwyno'n ehangach. Roedd hyn yn arfer da.

3.11. I fynd i'r afael â phrinder cyfreithwyr sy'n siarad Cymraeg, mae'r Ardal wedi lansio Cynllun Hyfforddi Cyfreithiol Cymraeg. Mae'r fenter strategol hon yn cefnogi cydymffurfiaeth iaith gyfreithiol a datblygiad y gweithlu. Mae'r cynllun yn helpu i yrru ansawdd gwaith achos mewn erlyniadau sy'n ymwneud ag amddiffynwyr a dioddefwyr a thystion sy'n siarad Cymraeg.

3.12. Ar gyfer rheolwyr cyfreithiol, mae'r Ardal wedi cyflwyno'r Fforwm Arweinyddiaeth Gyfreithiol. Mae'r fforwm misol hwn yn cynnig hyfforddiant strwythuredig a dysgu cyfoedion, gan ganolbwyntio ar wybodaeth gyfreithiol a

⁸ Cwestiwn arolwg: Pa effaith yw'r hyfforddiant a ddarperir i staff rheng flaen cyfreithiol neu anghyfreithiol CPS wedi'i chael ar ansawdd gwaith achos?

datblygiad talent mewnol, ac mae'n un o'r offerynnau y mae'r Ardal yn eu defnyddio i ddatblygu ei rheolwyr cyfreithiol llai profiadol.

3.13. Roedd pwysau llwyth gwaith yn cael eu crybwyll yn aml gan erlynwyr fel rhwystr i gael mynediad at gyrsiau hyfforddi hirach neu genedlaethol. Er bod erlynwyr ar bob lefel yn mynegi balchder yn eu gwaith a chymhelliant i gyflawni canlyniadau cyfiawn, roedd cymhlethdod a chyfaint y llwythi achosion yn cael eu gweld gan lawer fel rhwystr i gynyrrch cyson o ansawdd uchel.

3.14. Ers y pandemig, mae'r Ardal wedi gorfod addasu i lefelau staffio a phrofiad llai, yn enwedig mewn swyddi uwch, oherwydd ymddeoliadau, dyrchafiadau a staff yn symud i rolau Pencadlys Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS). Mae recriwtio wedi gwella, ond mae'r broses o gyflwyno staff newydd wedi cyd-daro â staff profiadol yn gadael, gan greu heriau parhad a hyfforddiant. Er bod cynllunio olyniaeth ac ymdrechion cadw staff bellach ar waith, mae bylchau cynharach wedi cyfrannu at bwysau.

3.15. Mae trosiant uchel, dyrchafiadau dros dro a recriwtio o gefndiroedd nad sy'n droseddol hefyd wedi cyfrannu at greu bylchau yn y gallu arweinyddiaeth. Mae hyn wedi effeithio ar oruchwyliaeth, rheoli perfformiad ac ansawdd gwaith achos, yn enwedig yn uned llys yr ynadon oherwydd diffyg hyder ymhlith rheolwyr i fynd i'r afael â materion.

3.16. Mynegodd erlynwyr yn uned llys yr ynadon y farn bod cefnogaeth ar ôl cyflwyno yn brin. Oherwydd diffyg profiad rhai rheolwyr, dywedwyd wrthym fod erlynwyr newydd yn ceisio llenwi bylchau sgiliau eu hunain drwy gysgodi cydweithwyr profiadol yn anffurfiol. Gall y dull hwn roi ansawdd gwaith achos mewn perygl yn absenoldeb goruchwyliaeth reolaethol effeithiol.

3.17. Mae rhai rheolwyr cyfreithiol wedi mynegi pryder am y broses sefydlu ar gyfer Erlynwyr y Goron Sirol sydd newydd eu dyrchafu. Er bod cynllun sefydlu yn bodoli, nid yw'n cael ei ddilyn yn gyson nac yn cael ei gydnabod fel rhan o lwybr hyfforddi ffurfiol, o bosibl oherwydd y nifer uchel o reolwyr cyfreithiol ar hyrwyddiad dros dro na allent gael mynediad at y rhaglen sefydlu lawn. O ganlyniad, mae hyn wedi gadael cymwyseddau rheoli ehangach heb eu datblygu'n llawn. Ynghyd â lefel y rheolwyr newydd yn y gadwyn reoli uned llys yr ynadon, mae hyn yn cael effaith andwyol ar ansawdd gwaith achos.

3.18. Mae gan yr Ardal gynllun datblygu ar gyfer erlynwyr yn uned llys y magistrad. I fynd i'r afael â'r bylchau sgiliau a meithrin profiad mae gan yr Ardal bolisi i erlynwyr yn llys yr ynadon symud rhwng rolau eiriolaeth, cyhuddo ac adolygu bob pedwar i chwe mis. Mae'r dull hwn yn anelu at wella effeithlonrwydd ac ansawdd gwaith achos trwy alluogi i gyfreithwyr ganolbwyntio ar un agwedd ar y rôl ar y tro, datblygu arbenigedd, ac ymateb yn hyblyg i anghenion busnes sy'n newid. Er enghraifft,

cafodd adnoddau eu symud i fynd i'r afael â'r ôl-groniadau cyhuddo, gan leihau'n gyflym nifer yr achosion cyhuddo hwyr.

3.19. Cyflwynwyd rhaglen sefydlu leol yr Ardal yn 2023-24 pan brofwyd nifer uchel o erlynwyr newydd yn ymuno. Derbyniodd gydnabyddiaeth genedlaethol am ei ddull strwythuredig a theilwredig, a oedd yn cynnwys amserlenni manwl, disgwyliadau mentora ac adolygiadau cynnydd rheolaidd. Cafodd hyn ei nodi fel arfer da.

3.20. Er bod pob aelod o staff yn cael eu hannog i weithio gyda'i gilydd ar draws yr Ardal, nid yw hyn yn cael ei gefnogi'n gyson gan berchnogaeth ar y cyd o faterion a chanlyniadau. Fel y nodwyd yn ein hadroddiad diweddar o CPS Swydd Efrog a Humberside⁹, mae gweithio cydweithredol effeithiol rhwng staff cyflwyno cyfreithiol a gweithredol yn hanfodol i gyflwyno achosion o ansawdd uchel yn effeithiol ac yn effeithlon. Thema gyffredin a glywyd mewn cyfweiliadau staff CPS Cymru-Wales oedd y diffyg cyfathrebu effeithiol rhwng timau cyflwyno cyfreithiol a gweithredol. Mynegodd staff cyflwyno gweithredol y farn - yn ogystal â gwahanu corfforol a gweithio o bell - eu bod yn aml yn teimlo eu bod wedi'u heithrio o drafodaethau strategol, sydd wedi rhwystro cyfleoedd dysgu anffurfiol a gweithio cydweithredol.

3.21. Ond mae menter beilot paragyfreithiwr yn swyddfa'r Wyddgrug i fod i gael ei lansio ym mis Medi 2025, ar ôl i'n gweithgaredd ar y safle ddod i ben ond cyn cyhoeddi ein hadroddiad. Mae'r peilot yn ceisio ailddiffinio rolau o fewn tîm y Llys y Goron, gan ganiatáu i erlynwyr ganolbwyntio ar wneud penderfyniadau cyfreithiol a strategaeth, tra bod paragyfreithwyr yn darparu cefnogaeth gyfreithiol gwell. Disgwylir i'r fenter hon feithrin cyd-berchnogaeth o achosion, gwella cydymffurfiaeth a chryfhau cydweithrediad rhwng timau cyflawni gweithredol a thimau cyfreithiol. Er gwaethaf rhai o'r heriau hyn, mae ysbryd y staff yn parhau i fod yn uchel ac mae'r diwylliant ar draws pob tîm wedi'i ddisgrifio fel un cefnogol.

3.22. Trwy gydol y cyfweiliadau, mynegodd staff y farn bod rheolwyr yn cael eu parchu'n fawr. Cawsom wybod bod yna ymgysylltiad un-i-un, tîm ac Ardal rheolaidd, gyda staff yn teimlo eu bod nhw'n cael cefnogaeth dda. Roedd rhai erlynwyr wedi nodi eu bod yn croesawu'r polisi drws agored a fabwysiadwyd gan sawl rheolwr yn fawr, gan gynnwys y tîm arweinyddiaeth uwch. Mae lefelau uchel o agosatrwydd, parodrwydd cryf i drafod achosion a brwdfrydedd i ddysgu o'r trafodaethau hyn yn cyfrannu at wella ansawdd gwaith achos. Ond mae diffyg profiad mewn rhai mannau yn rhwystro'r effeithiolrwydd hwn ar draws yr Ardal yn ei chyfanrwydd.

⁹ [Rhaglen Archwilio Ardal Cam 3 – CPS Swydd Efrog a Humber, Arolygiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron Ei Mawrhydi, 30 Medi 2025](#)

3.23. Roedd strwythurau llywodraethu, fel cadw cofnodion, monitro logiau gweithredu a mesur allbynnau ar waith ar draws yr holl unedau ond yn cael eu cymhwyso'n anghyson. Mae data perfformiad yn hanfodol ar gyfer monitro a gwella gwaith achos, gan helpu rheolwyr i ddyrannu adnoddau a chymell staff pan fo'n berthnasol i'w rolau. Gwelwyd enghraifft gryf o ddefnydd effeithiol o ddata yn nhîm y Llys y Goron, lle gostyngodd ymdrechion targedig nifer yr achosion cyhuddo hwyr yn sylweddol. Defnyddiodd rheolwyr ddangosyddion perfformiad allweddol i amlygu cynnydd a nodi meysydd sydd angen cefnogaeth, sydd wedi gwella ansawdd gwaith achos.

3.24. Ond roedd anghysondebau yn y ffordd roedd data yn cael ei rannu a'i ddeall ar draws timau. Dywedodd rhai staff, yn enwedig mewn rolau cyflawni gweithredol, eu bod yn gweld y data yn amherthnasol i'w rolau neu'n brin o gyd-destun. Dywedodd erlynwyr wrthym eu bod yn gwerthfawrogi data pan oedd yn gysylltiedig yn glir â'u gwaith. Adolygodd uwch reolwyr ddata perfformiad allweddol yn rheolaidd, ond roedd anghysondeb yn y ffordd roedd hyn yn cael eu rhannu gyda thimau ar lefel weithredol i ysgogi gwelliant.

3.25. Er ein bod wedi gweld tystiolaeth, yn fwy felly yn uned y Llys y Goron, o gamau'n cael eu cymryd i wella, byddai dull mwy fforensig a strwythuredig, i gefnogi gweithgaredd gwelliant, yn ddefnyddiol. Er ei bod yn amlwg bod dadansoddiad a data perfformiad yn cael eu defnyddio mewn mannau i nodi a gyrru camau gyda phobl sy'n cael eu dal i gyfrif am gyflawniad, nid oedd hyn yn gyson. Roedd tystiolaeth o faterion hir-sefydlog yn llithro ac heb eu datrys. Gyda ffocws mwy cyson ar ddilyn camau ar draws yr Ardal byddai effaith gadarnhaol ar yrru gwelliannau ansawdd gwaith achos cyffredinol.

3.26. I gynyddu effeithiolrwydd Asesiadau Ansawdd Unigol wrth wella ansawdd gwaith achos, cyflwynodd yr Ardal broses asesiad ansawdd unigol ddiwygiedig. Roedd y broses hon yn debyg i'r dull a argymhellwyd gennym yn ein hadroddiad asesiad ansawdd unigol a gyhoeddwyd ym mis Chwefror 2025¹⁰ lle mae sgwrs achos arddull hyfforddi a mentora cydweithredol sy'n arwain at gwblhau'r ffurflen asesiadau ansawdd unigol. Mae ein hasesiad o asesiad ansawdd unigol Ardal yn dangos bod mwy i'r Ardal ei wneud i wella ansawdd eu hasesiadau.

3.27. Mae Paneli Rheoli Achosion Lleol yn darparu goruchwyliaeth uwch ar gyfer achosion risg uchel neu sensitif, gan gefnogi cyfreithwyr a sicrhau ansawdd, er bod eu cwrdd cyfyngedig yn cyfyngu ar effaith ehangach. Mae trafodaethau achos anffurfiol a phaneli thematig hefyd yn cael eu defnyddio i fynd i'r afael â phryderon penodol, fel erlyniadau cam-drin domestig sy'n cael eu harwain gan dystiolaeth,

¹⁰ [Asesiad Ansawdd Unigol: Arolygiad o sut mae'r CPS yn defnyddio IQA i fonitro a gwella ansawdd achos. Arolygiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron Ei Mawrhydi, 27 Chwefror 2025](#)

ond mae diffyg cofnodi ffurfiol a gweithredoedd dilynol wedi gwanhau effeithiolrwydd.

3.28. Mae Bwrdd Ansawdd Achosion wedi'i gyflwyno yn uned llys yr ynadon i wella gwneud penderfyniadau ac eiriolaeth, gyda themâu misol yn cael eu hatgyfnerthu trwy asesiadau ansawdd unigol wedi'u targedu. Unwaith eto, byddai dull mwy strwythuredig o weithredoedd a chanlyniadau yn cefnogi'r effaith sydd gan y bwrdd hwn ar ansawdd gwaith achos.

3.29. Mae gan yr Ardal systemau ar waith i fonitro Terfynau Amser Carcharu. Roedd cofnodion adolygu achosion a sicrwydd yn cael eu cwblhau yn unol â'r polisi cenedlaethol, gyda gwiriadau wythnosol a phrotocolau esgyniad ar waith. Mae'r Ardal yn dangos perfformiad cryf yn gyffredinol, gyda methiannau Terfyn Amser Carcharu unigol a dull gweithredu rhagweithiol. Mae gwendidau yn achosion Terfyn Amser Carcharu llysoedd ynadon yn gysylltiedig â diffyg profiad a diffyg perchnogaeth. Mae newid proses nawr yn sicrhau bod cyfreithwyr yn cadw achosion Terfyn Amser Carcharu wrth gylchdroi timau i wella cysondeb.

3.30. Er bod dioddefwyr a thystion yn flaenoriaeth i Gymru, gwelsom ar adeg ein harolygiad fod yr Uned Cyswllt Dioddefwyr yn mynd trwy gyfnod o newid sylweddol yn dilyn ymadawiad arweinydd tîm hirhoedlog. Er bod hyn wedi creu heriau, gan gynnwys diffyg swyddogion sy'n siarad Cymraeg a chyfranogiad cyfyngedig mewn cyfarfodydd strategol, roedd yr Ardal yn ymwybodol o'r materion hyn ac yn cymryd camau i fynd i'w datrys.

3.31. Roedd cam-drin domestig yn flaenoriaeth strategol ar draws Cymru, gyda chydweithrediad agos rhwng yr heddlu a'r CPS yn arwain at baratoi ffeiliau yn fwy effeithlon ac ymgysylltu â dioddefwyr. Mae Byrddau Cyfiawnder Troseddol Lleol (BCTLLau) yn monitro dangosyddion perfformiad allweddol, fel amseroldeb cyn-gyhuddo, sydd wedi gweld gwelliant sylweddol. Mae camau ar y cyd i fynd i'r afael ag ôl-groniadau'r llys wedi'u datrys trwy gynyddu argaeledd llys, gan gynnwys ar benwythnosau a gwyliau. Mae arweinwyr yn yr Ardal yn chwarae rôl rhagweithiol yn y BCTLLau yng Nghymru sydd yn ei dro wedi gwella agweddau penodol ar ansawdd gwaith achos, yn enwedig trwy ganolbwyntio ar achosion cam-drin domestig.

3.32. Bwriad Cyfarfodydd Gwella Gweithredol ar y Cyd (JOIMs) yw bod yn brif fforwm ar gyfer cydweithredu a gwella gweithredol rhwng yr heddlu a'r CPS. Ond gwelom ni eu bod wedi'u cofnodi'n wael ac yn canolbwyntio gormod ar gyflwyno data yn hytrach na gweithredoedd i wella. Mae'r data a ddefnyddir yn aml yn hen neu'n brin o gefnogaeth ddadansoddol ac mae CPS Cymru-Wales yn ei chael hi'n anodd cyrraedd y lefel o fanylder a ofynnir gan heddluoedd. Roedd JOIMs strategol yn wynebu heriau tebyg, heb unrhyw dystiolaeth glir eu bod yn dylanwadu'n gadarnhaol ar ansawdd gwaith achos, er gwaethaf newidiadau llywodraethu

diweddar a anelwyd at wella cysondeb. Er gwaethaf yr heriau hyn, mae CPS Cymru-Wales wedi dangos perfformiad cryf yn ddiweddar mewn cydymffurfiaeth ag Asesiad Canllawiau'r Cyfarwyddwr, gan gyrraedd y safle uchaf yn genedlaethol ym mis Mehefin 2025.

3.33. Mae'r Ardal yn cynnal Paneli Ymglymiad Craffu Lleol dair gwaith y flwyddyn i drafod materion a gwella arferion CPS. Dangosodd paneli ar Droseddau Casineb a Thrais yn Erbyn Menywod a Merched ymgysylltiad cymunedol cryf a thrafodaethau cadarn, ond eto, roedd olrhain gweithredoedd yn wan ac ni chafodd canfyddiadau eu dilyn yn gyson. Er i rai gwelliannau gael eu nodi, mae diffyg monitro ffurfiol yn ei gwneud hi'n anodd asesu effaith y Paneli Ymglymiad Craffu Lleol.

3.34. Mae'r gwelliannau mwyaf arwyddocaol mewn safonau gwaith achos wedi dod o waith partneriaeth strategol a mentrau hyfforddi wedi'u targedu a gynhaliwyd y tu allan i fframwaith JOIMs. Roedd rhain yn cynnwys gweithdai ar gynlluniau gweithredu achos, hyfforddiant datgelu ac ymdrechion cydweithredol i ddeall heriau fforensig digidol. Disgrifiwyd rhai o'r ymdrechion hyn gan yr heddlu fel rhai trawsnewidiol.

3.35. Mae gan yr Ardal berthnasoedd strategol cryf â'r heddlu, y farnwriaeth, Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF a grwpiau cymunedol. Roedd Prif Erlynydd y Goron a'r uwch reolwyr yn cael eu parchu'n dda gan bartneriaid allanol gyda thystiolaeth o ymgysylltiad ystyrlon, er nad oedd hyn bob amser yn cael ei adlewyrchu ar lefel weithredol.

3.36. Roedd cyfarfodydd chwarterol rhwng Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF a'r CPS yn cael eu hystyried yn adeiladol, gyda gwelliannau wedi'u nodi o ran ansawdd gwaith achos ac arferion datgelu. Ond nododd staff cyflawni gweithredol bryderon am benderfyniadau a gymerwyd gan Wasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF, fel neilltuo treialon i lysoedd remand, sy'n effeithio'n andwyol ar ansawdd gwaith achos.

3.37. Mae effeithlonrwydd gweithredol wedi'i dargedu trwy grwpio llysoedd gwrandawriad paratoi at ble a threial, lle roedd gwrandawiadau wedi'u grwpio ar ddydd Llun a dydd Gwener yn Llys y Goron Caerdydd. Mae'r newid hwn, a gefnogwyd gan ddefnyddio rheolwr cyfreithiol yn y llys, wedi arwain at ymgysylltiad mwy adeiladol yn y llys a gwell cynnydd achos. Roedd dadansoddi data ar y gweill ar adeg ein harolygiad i asesu effaith y newid hwn a llywio gwelliannau yn y dyfodol.

3.38. Roedd rhestru arferion yn achosi straen ar adnoddau'r CPS ac yn effeithio ar baratoi a chyfathrebu â dioddefwyr a thystion, gyda'r hysbysiad byr o newidiadau lleoliad yn y Llys y Goron ynghyd â'r lledaeniad daearyddol o ganolfannau llys yn cyfuno'r mater. Mae'r Ardal yn cymryd rhan i ddylanwadu ar newid.

3.39. Yn gyffredinol, mae'r Ardal wedi dangos perthynas effeithiol â'r llysoedd sy'n helpu i yrru ansawdd gwaith achos. Gellir gweld enghraifft drwy'r cydweithio a'r heddlu a Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF ar ddechrau 2025. Nododd yr Ardal gynnydd sylweddol mewn rhestr treialon ar draws llysoedd ynadon De Cymru, gyda chyfran fawr yn droseddau traffig ffyrdd. Cafodd hyn ei olrhain i'r heddlu heb ddefnyddio'r Weithdrefn Cyfiawnder Sengl yn gywir a diffyg cydlynw gyda Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF ynghylch gwiriadau canlyniadau ar y Llwyfan Cyffredin. Roedd y canlyniad yn cael effaith ar y data cyfradd treialon aneffeithiol.

3.40. Mewn ymateb, darparwyd hyfforddiant wedi'i dargedu i swyddogion heddlu i wella ansawdd ffeiliau ac fe gyflwynodd Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF lys rheoli achosion i'r diben i leihau cyfeiriadau treial diangen i'r CPS. Mae'r mesurau hyn yn cael eu monitro'n fanwl ac wedi tynnu sylw at sut y gall data ddatgelu materion systemig a arwain at welliannau cydweithredol mewn ansawdd gwaith achos ac effeithlonrwydd llys.

3.41. Roedd y berthynas â'r farnwriaeth yn gryf ac yn gynhyrchol, gyda chyfarfodydd strategol a gweithredol yn arwain at welliannau pendant mewn gwaith achos, hyfforddiant ac eiriolaeth. I fynd i'r afael â phryderon barnwrol, derbyniodd tîm Llys y Goron hyfforddiant wedi'i dargedu ar ddrafftio cyhuddiadau, wedi'i gefnogi gan adnoddau ymarferol, a ddywedodd y farnwriaeth wrthym a arweiniodd at welliannau amlwg.

3.42. Cododd Barnwyr Dosbarth fater ynghylch effaith diffyg profiad yn llysoedd yr ynadon. Gweithiodd yr Ardal tuag at ddatrysiad i leddfu'r baich ar erlynwyr a chaniatáu fwy o amser iddynt baratoi ac ymgysylltu'n effeithiol mewn datblygiad achos.

3.43. Mae Cymru yn wynebu sawl her unigryw o ran adnoddau sy'n effeithio'n anuniongyrchol ar ansawdd gwaith achos. Mae Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparu gwasanaeth cyfartal i siaradwyr Gymraeg, er bod cynlluniau fel y Cynllun Hyfforddi Cyfreithiol Gymraeg yn helpu i fynd i'r afael â hyn. Yn ddaearyddol, mae gan Gymru seilwaith trafnidiaeth cyfyngedig, gyda rhai canolfannau llys ond yn hygyrch mewn car ac amseroedd teithio yn aml yn fwy na dwy awr.

3.44. Mae'r model Cymru Gyfan a amlinellir ym mhennod 7 yr adroddiad hwn yn galluogi defnyddio adnoddau'n hyblyg ar draws yr Ardal ac mae'n cael ei gefnogi'n eang gan staff, er ei fod yn cyflwyno heriau diwylliannol a logistaidd. Clywon ni lefelau amrywiol o ymgysylltu a dealltwriaeth, ac roedd rhai aelodau o staff yn meddwl bod perthnasoedd â rhanddeiliaid weithiau'n cael eu straenio gan ddiffyg

cynefindra lleol. Ond mae'r cysyniad yn caniatáu defnyddi effeithiol deinamig o adnoddau ar gyfer gofynion amrywiol y sefydliad.

3.45. Mae'r Ardal wedi dangos ymrwymiad cryf i arloesi a gwella o fewn y system cyfiawnder troseddol, gan gymryd rhan weithredol mewn amrywiaeth o beilotiaid a mentrau sy'n adlewyrchu ei blaenoriaethau strategol a'i chryfderau gweithredol. Gyda hanes o gyflwyno peilotiaid yn llwyddiannus - yn enwedig o fewn cyd-destun Llys y Goron ac yn aml wedi'u cefnogi gan berthnasoedd rhanddeiliaid cryf fel rôl Prif Erlynydd y Goron yn y Grŵp Gwelliannau Llysoedd y Goron - mae'r Ardal yn chwarae rhan allweddol wrth lunio polisi ac ymarfer ar draws Cymru a Lloegr.

3.46. Roedd menter nodedig yn beilot y pecynnau rheithgor digidol, a ddisodlodd becynnau papur traddodiadol gyda datrysiad digidol gyda'r nod o wella effeithlonrwydd a hygyrchedd yn y llys. Cafodd Llys y Goron Abertawe ei ddewis fel safle peilot ac mae'r adborth cynnar gan y farnwriaeth, Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF a'r erlynwyr wedi bod yn gadarnhaol. Mae arsylwadau'n awgrymu bod profiadau treial gwell i ddioddefwyr a thystion yn sicrhau'r dystiolaeth orau ac yn gwella ansawdd gwaith achos.

3.47. Mae'r Ardal yn cymryd rhan mewn llawer o beilotiaid sy'n effeithio ar waith achos Llys y Goron. Mae tîm Llys y Goron wedi parhau i berfformio'n dda, ac mae'r Ardal wedi ymgymryd yn llwyddiannus yn y peilotiaid hyn, sydd wedi bod yn ffactor allweddol sy'n cyfrannu at yrru ansawdd gwaith achos.

3.48. O ystyried bod sail yr arolygiad hwn oedd i nodi pa agweddau sy'n effeithio ar ansawdd gwaith achos da, roeddem wedi amlygu rhai agweddau penodol a nodwyd gennym yn yr arolygiad hwn fel arfer da. Credwn fod yr agweddau penodol canlynol ar arfer da wedi cyfrannu'n glir at ansawdd gwaith achos.

3.49.

Arfer Da
3.50. Defnydd o dreialon ffug i gynyddu gallu a phrofiad erlynwyr llysoedd ynadon, gyda gwerthusiad a sicrwydd gan reolwyr cyfreithiol drwy adborth a sesiynau dan arweiniad cyfoedion i atgyfnerthu dysgu. Paragraffau 3.10 a 5.14
Cyflwynwyd rhaglen sefydlu leol yr Ardal yn 2023-24 pan brofodd yr Ardal gyfaint uchel o erlynwyr newydd yn ymuno. Derbyniodd gydnabyddiaeth genedlaethol am ei ddull strwythuredig a theilwredig, a oedd yn cynnwys amserlenni manwl, disgwyliadau mentora ac adolygiadau cynnydd rheolaidd. Paragraff 3.19

Darparodd y broses sefydlu fframwaith cadarn i gefnogi a chyfarparu'r rhai sy'n ymuno â'r CPS i gyflawni eu rolau. Roedd amserlen pob dechreuwr newydd yn amrywio yn unol â'r hyfforddiant oedd ar gael a'r cynnydd a wnaed; galluogodd y dull hwn gysondeb yr hyfforddiant a sicrwydd bod y camau angenrheidiol ar gyfer datblygiad wedi'u cymryd. Paragraff 4.21

4. Arweinyddiaeth Gyfreithiol a Diwylliant Ardal

Arweinyddiaeth Gyfreithiol a Diwylliant Ardal

Cyfathrebu Mewnol

4.1. Mae'r Ardal yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau cyfathrebu i gyflwyno negeseuon allweddol. Yn CPS Cymru-Wales mae'r rhain yn amrywio o alwad Teams ar gyfer pob aelod o staff, bwletinâu wythnosol, cyfarfodydd tîm gyda diweddariadau lleol, a Hwb ar y fewnrwyd leol. Mae'r amrywiaeth o ddulliau cyfathrebu yn galluogi rheolwyr i gyfleu cyfeiriad yr Ardal o ran gwaith achos, gan gadw staff yn wybodus am faterion strategol a gweithredol.

4.2. Cynhaliwyd galwadau Teams i bob aelod o staff bob pedair i chwe wythnos. Roedd tua 30% o staff yr Ardal yn bresennol yn y galwadau a welsom. Roedd cynnwys y galwadau yn ddefnyddiol, yn ysgogol ac yn gyfoes, gan gynnwys newyddion am beilotiaid diweddar, Arolwg y Bobl a chanmoliaethau. Cyflwynwyd dechreuwyd newydd yn bersonol gan Brif Erlynydd y Goron (CCP) neu Reolwr Busnes yr Ardal (RBA).

4.3. Cefnogwyd yr alwad i bob aelod o staff staff gan ddulliau cyfathrebu eraill drwy safle'r fewnrwyd a thrafodaethau tîm llai. Ond gwelsom fod lledaenu negeseuon yn ddibynnol ar ddisgresiwn rheolwyr llinell priodol. Yn ein harolwg, roedd ymateb cadarnhaol yn gyffredinol i strategaeth gyfathrebu'r Ardal, gyda 69.6% yn nodi bod effeithiolrwydd cyfathrebu wedi arwain at wella ansawdd gwaith achos¹¹.

4.4. Mae'r dulliau cyfathrebu lefel uchel, wedi'u hatgyfnerthu drwy gyfarfodydd tîm, yn ffordd effeithiol o wreiddio negeseuon allweddol. Ond byddai dull strwythuredig gyda mwy o oruchwyliaeth gan uwch reolwyr yn sicrhau cysondeb negeseuon. Mae hyn yn arbennig o bwysig o ystyried lledaeniad daearyddol yr Ardal a'r canfyddiadau ynghylch model Cymru Gyfan a amlinellir ym mhennod 7 o'r adroddiad hwn.

Llywodraethu

4.5. Adolygodd arolygwyr ddogfennau a ddarparwyd gan yr Ardal, gan gynnwys cofnodion o wahanol gyfarfodydd panel a bwrdd megis Paneli Ymglymiad Craffu Lleol a Chyfarfodydd Gwella Gweithredol ar y Cyd (JOIM). Roedd rhai cofnodion yn anghyflawn ac yn brin o lwybr archwilio clir ar gyfer camau gweithredu sy'n deillio o wersi a ddysgwyd. Mewn un achos, roedd adrannau o'r templed cyfarfod wedi'u gadael yn wag. Roedd ansawdd y cofnodion a bodolaeth a chwblhau logiau

¹¹ Cwestiwn arolwg: Yn seiliedig ar eich profiad gyda rheolwyr yn yr Ardal, sut fydddech chi'n asesu effeithiolrwydd cyfathrebu a'i effaith ar ansawdd gwaith achos?

gweithredu yn amrywio'n sylweddol, yn aml yn dibynnu ar y sefydliad neu unigolyn oedd yn gyfrifol am eu cofnodi. Oherwydd diffyg cadw cofnodion priodol, rhoddwyd camau gweithredu i uwch reolwyr yn absenoldeb llwybr archwilio priodol i fonitro cynnydd.

4.6. O ystyried cyfradd uchel o staff yn gadael rolau uwch a rheoli canol, mae diffyg camau gweithredu clir, yn ogystal â pherchnogaeth ac eglurder o gamau gweithredu cytunedig, yn gwanhau gwydnwch y sefydliad ac yn amlygu'r Ardal i raddau o risg os bydd personél allweddol yn gadael. Er bod llawer iawn o weithgarwch a chyfranogiad gan staff yr Ardal mewn cyfarfodydd gyda phartneriaid sy'n canolbwyntio ar wella safonau a pherfformiad, mae methiant i nodi materion a chymau gweithredu yn annhebygol o ychwanegu'r gwerth a ragwelir neu arwain at welliant. Mae hyn yn tanseilio effeithiolrwydd y grwpiau hyn ac, yn anochel, ni fydd yn arwain at y gwelliant a ddymunir yn ansawdd gwaith achos.

4.7. Y tu hwnt i gyfarfodydd rhanddeiliaid, roedd y llywodraethu o amgylch prosesau gwella mewnol yr Ardal yn cyflwyno pryderon. Dywedodd staff cyflawni gweithredol wrthym nad oedd mecanwaith ffurfiol ar gyfer codi pryderon sy'n ymwneud ag ansawdd. Er bod trafodaethau neilltuol gyda rheolwyr, mynegodd staff rwystredigaeth o beidio â derbyn adborth neu beidio â deall pa gamau, os o gwbl, a gymerwyd o ganlyniad. Arweiniodd y diffyg tryloywder a dilyniant hwn at ganfyddiad nad oedd sgysiau o'r fath yn arwain at welliannau cydnabyddedig.

Hyfforddiant a Datblygiad

4.8. Mae hyfforddiant a datblygiad yn hanfodol ar gyfer cynnal safonau uchel o waith achos. Datgelodd ein harolwg staff Arolygiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron EF (HMCPSI) fod 83.3% o'r ymatebwyr yn teimlo bod hyfforddiant wedi arwain at naill ai rhywfaint o welliant neu welliant sylweddol yn ansawdd eu gwaith achos¹².

Erlynwyr

4.9. Roedd gan yr Ardal ddulliau amrywiol o hyfforddiant, gan gynnwys hyfforddiant wedi'i dargedu ar ddrafftio cyhuddiadau, treialon ffug yn uned llys yr ynadon a sesiynau datblygu cyfreithwyr. Darparodd staff adborth cadarnhaol ar ansawdd yr hyfforddiant, a gyflwynwyd ar lefel genedlaethol a lleol, gyda sesiynau wyneb yn wyneb yn cael eu gwerthfawrogi'n arbennig. Siaradodd staff yn uchel am eu cydweithwyr sy'n darparu cefnogaeth lai ffurfiol a chyfleoedd cysgodi anffurfiol.

4.10. Mae rhai erlynwyr, yn enwedig yn uned llys yr ynadon, yn teimlo, er eu bod wedi derbyn cyflwyniad lleol cadarnhaol, nad oedd y lefel o gefnogaeth wedi hyn yn darparu goruchwyliaeth ddigonol ac roeddent yn cael eu 'gadael i fynd ymlaen â hi'. Codwyd pryderon gan erlynwyr a fynegodd fod y diffyg profiad cyffredinol o fewn

¹² Cwestiwn arolwg: Pa effaith yw'r hyfforddiant a ddarperir i staff rheng flaen cyfreithiol neu anghyfreithiol CPS wedi'i chael ar ansawdd gwaith achos?

uned llys yr ynadon wedi arwain at erlynwyr newydd yn cysgodi cydweithwyr yn y llys nad oedd yn llawer mwy profiadol na nhw eu hunain.

4.11. Mae rhywfaint o ddibyniaeth ar gysgodi anffurfiol ar gyfer datblygiad. Gall hyn fod yn ddull hyfforddi effeithiol, ond mewn achosion lle mae diffyg profiad gan y bobl sy'n cael eu cysgodi, sydd wedi'i gymhlethu gan ddiffyg profiad llawer o'r rheolwyr cyfreithiol, gall hyn arwain at arfer gwael yn cael ei drosglwyddo. Roedd y dirywiad yn ansawdd gwaith achos a nodwyd gennym rhwng ein hasesiad sylfaenol a gweithgaredd dilynol yn uned llys yr ynadon yn dangos bod diffyg profiad yn ffactor cyfrannol yn ein canfyddiadau.

4.12. Siaradodd staff yn gadarnhaol am y diwylliant o fewn uned llys yr ynadon, gyda'r holl erlynwyr yn barod i helpu a chefnogi ei gilydd. Er bod y bwch profiad o fewn yr uned yn parhau, efallai y bydd rheolwyr uwch yn dymuno ystyried sut i liniaru hyn gyda datblygiad a chefnogaeth ychwanegol.

Rheolwyr Cyfreithiol

4.13. Mae'r Ardal wedi adnewyddu Telerau Cyfeirio'r Bwrdd Ansawdd Gwaith Achos (CQB) (a drafodir ym mhennod 8) ac wedi cyflwyno'r Fforwm Arweinyddiaeth Gyfreithiol (LLF) i gymryd lle diwrnodau Gweithdy Rheolwyr Cyfreithiol.

4.14. Mae Uwch Erlynwyr y Goron Sirol (rheolwyr cyfreithiol uwch) ac Erlynwyr y Goron Sirol (rheolwyr cyfreithiol) wedi esbonio bod hyfforddiant ffurfiol cyfyngedig wedi bod ar gyfer rheolwyr cyfreithiol yn hanesyddol. Mae cyflwyno'r Fforwm Arweinyddiaeth Gyfreithiol misol yn darparu hyfforddiant strwythuredig rheolaidd a dysgu cyfoedion i bob rheolwr cyfreithiol. Mae Erlynwyr y Goron Sirol ac Uwch Erlynwyr y Goron Sirol yn adrodd am rwydweithiau cyfoedion cryf a chefnogaeth uwch ac yn gweld y fforwm arweinyddiaeth gyfreithiol yn ddefnyddiol i'w datblygiad. Mae pwyslais ar ddatblygu talent mewnol drwy ddull 'tyfu eich hun'.

4.15. Mae'r Fforwm Arweinyddiaeth Gyfreithiol yn ffordd effeithiol o arfogi rheolwyr cyfreithiol â gwybodaeth gyfreithiol a sicrhau cysondeb hyfforddiant ar draws unedau i fynd i'r afael ag anghenion a nodwyd gan yr Ardal. Mae pwyslais y Fforwm Arweinyddiaeth Gyfreithiol ar wybodaeth a materion cyfreithiol. Er bod cefnogaeth neilltuol ac unigol, dywedodd rheolwyr cyfreithiol wrthym nad oedd cefnogaeth ategol strwythuredig ar eu cyfer gydag agweddau eraill o'u rolau, gan gynnwys dehongli a dadansoddi data.

4.16. Cododd Erlynwyr y Goron Sirol bryderon am y prosesau sefydlu a oedd ar waith i'w cefnogi wrth gael dyrchafiad. Er bod yr Ardal wedi datblygu cynllun sefydlu sy'n amlinellu cyfrifoldebau rheolaethol ac yn nodi personél allweddol i gynnig cefnogaeth, naill ai nid oedd y cynllun yn cael ei ddilyn neu nid oedd yn cael ei gydnabod fel rhan o lwybr hyfforddi ffurfiol. Gallai hyn fod oherwydd y nifer uchel o

staff ar ddyrchafiad dros dro, sy'n gallu amharu ar gyflwyno datblygiad strwythuredig a gwanhau effeithiolrwydd.

4.17. Esboniodd Erlynwyr y Goron Sirol y byddent yn dibynnu ar gefnogaeth cyfoedion i ennill sgiliau a gwybodaeth, yn hytrach na derbyn arweiniad strwythuredig gan uwch reolwyr. Yn absenoldeb mentora ffurfiol a goruchwyliaeth reolaethol, mae hyn yn peryglu datblygiad arferion anghyson neu wael.

Sefydlu

4.18. Mae sefydlu yn y CPS yn cynnwys hyfforddiant a ddarperir gan y Tîm Hyfforddi Cyfreithiol Canolog (CLTT) a'r Ardal i erlynwyr newydd. Mae'r Rhaglen Sefydlu Cyfreithwyr yn rhaglen genedlaethol a gyflwynir gan y CLTT sy'n darparu hyfforddiant ystafell ddosbarth, llys a hyfforddiant ar-lein i ategu'r hyfforddiant y mae'r newydd-ddyfodiaid yn ei dderbyn gan yr Ardal. Mae'r Rhaglen Sefydlu Cyfreithwyr yn cymryd tri mis i'w chwblhau, gyda modiwlau'n cael eu cynnal ar gyfnodau penodol i alluogi erlynwyr newydd i ymarfer y sgiliau y maent wedi'u dysgu ar y Rhaglen Sefydlu Cyfreithwyr yn eu rôl yn yr Ardal.

4.19. Mae Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS) yn recriwtio Erlynwyr y Goron ac Uwch Erlynwyr y Goron gyda chefnidiroedd cyfreithiol troseddol ac arall. I'r bobl heb gefndir mewn cyfraith droseddol, darperir modiwl sylfaen ychwanegol gan CLTT fel rhan o'r LIP.

4.20. Yn 2023-24, profodd yr Ardal nifer uchel o gyfreithwyr newydd yn ymuno â'r Ardal o fewn cyfnod o chwe mis. Lluniwyd cynllun sefydlu manwl a wnaeth gyflwyno'r dechreuwr newydd i'r Ardal a nodi'r ddisgwyliadau a chyfrifoldebau'r rôl gyda gwybodaeth ysgrifenedig a chanllawiau ar droseddau cyffredin a chyfraith achos berthnasol. Datblygwyd amserlen wedi'i theilwra ar gyfer pob dechreuwr newydd a oedd yn nodi'n glir ar sail wythnos-i-wythnos yr hyfforddiant, cysgodi a gwaith arall i'w gyflawni, gyda chynnydd yn cael ei adolygu'n rheolaidd rhwng y dechreuwr newydd ac Erlynnydd y Goron Sirol sefydlu penodedig. Cynhyrchwyd dogfen disgwyliadau mentor fel ei bod yn glir beth oedd yn cael ei ddisgwyl gan y bobl sy'n gweithredu fel mentoriaid i ddechreuwr newydd.

4.21. Darparodd y broses sefydlu, pan ddilynwyd hi, fframwaith cadarn i gefnogi a chyfarparu'r bobl sy'n ymuno â'r CPS wrth gyflawni eu rolau. Roedd amserlen pob dechreuwr newydd yn amrywio yn unol â'r hyfforddiant oedd ar gael a'r cynnydd a wnaed; galluogodd y dull hwn gysondeb yr hyfforddiant a sicrwydd bod y camau angenrheidiol ar gyfer datblygiad wedi'u cymryd. Roedd hyn yn arfer da.

4.22. Derbyniodd yr Ardal gydnabyddiaeth genedlaethol am y rhaglen sefydlu leol. Enillodd y DCP a ddatblygodd y cynllun hwn gan reoli'r tîm sefydlu Wobr Staff am Ragoriaeth o dan y categori "Cefnogi ein Pobl". Oherwydd adnoddau, ar adeg ein harolygiad nid oedd tîm sefydlu penodol yn ei le mwyach, er bod hyn wedi cael

ei adfer yn ddiweddar gan fod yr Ardal yn recriwtio niferoedd mwy o gyfreithwyr newydd. Ond roedd y fframwaith sefydlu gwreiddiol fel y disgrifiwyd uchod yn dal i gael ei ddefnyddio ar gyfer newydd-ddyfodiaid yn ymuno â'r Ardal mewn timau unigol. Derbyniom ni adborth cymysg ar ei gyflwyniad gyda rhai yn mynegi pryderon am gysondeb.

4.23. Bydd dull manwl, strwythuredig a chyson o sefydlu yn helpu i wella ansawdd gwaith achos. Mae'n sicrhau bod newydd-ddyfodiaid yn cael eu cefnogi'n ddigonol wrth ymuno â'r CPS ac yn cael rhaglen glir o hyfforddiant a datblygiad.

Rhaglenni pwrpasol

4.24. Amlygodd y farnwriaeth faterion gyda drafftio cyhuddiadau o fewn tîm y Llys y Goron. Darparwyd hyfforddiant i'r uned a chrewyd 'taflen crib' i ddarparu enghreifftiau model a rhoi awgrymiadau ar ddrafftio. Cadarnhaodd erlynwyr eu bod wedi gweld yr hyfforddiant hwn yn ddefnyddiol. Dangosodd adborth gan y farnwriaeth welliant yn ansawdd y cyhuddiadau. Er bod y gwelliant wedi'i ysgogi gan sylwadau barnwrol, dangosodd ymrwymiad yr Ardal i fynd i'r afael ag adborth a'r gallu i ddatblygu hyfforddiant yn gyflym i fynd i'r afael â phryderon a gwella ansawdd gwaith achos.

4.25. Hefyd, dechreuodd yr Ardal sesiynau datblygu cyfreithwyr yn uned llys yr ynadon. Roeddent yn sesiynau 30-munud misol a gyflwynwyd gan Uwch Erlynwyr y Goron Sirol a Dirprwy Prif Erlynwyr y Goron a oedd yn canolbwyntio ar feysydd penodol ar gyfer datblygu. Arweiniwyd cynnwys y sesiynau gan ddata perfformiad ac unrhyw faterion a allai eu nodi gan gyfreithwyr. Ailadroddwyd yr un sesiwn dair gwaith y mis, gyda'r nod o gyrraedd mwyafrif yr erlynwyr o fewn yr uned. Recordiwyd y sesiwn hefyd ac felly gellir ei chyrchu y tu hwnt i'r sesiynau a drefnwyd. Adroddodd cyfreithwyr eu bod wedi canfod bod y sesiynau hyfforddi targedig, bachog hyn yn ddefnyddiol, yn enwedig gan eu bod wedi'u teilwra i negeseuon allweddol a materion cyfredol yn yr uned a'u bod yn hygyrch. Nid yw'n ymddangos bod unrhyw werthusiad clir o effaith yr hyfforddiant hwn ar ansawdd gwaith achos wedi'i gynnal yn unol â llywodraethu da.

4.26. Nododd yr Ardal drwy ei Asesiadau Ansawdd Unigol nad oedd cam budd y cyhoedd o'r Cod ar gyfer Erlynwyr y Goron ('y Cod') yn cael ei ystyried yn ddigonol o fewn penderfyniadau cyhuddo ac adolygiadau eraill. Mewn ymateb, canolbwyntiodd Erlynwyr y Goron Sirol ar y mater hwn yn ystod sesiynau hyfforddi ac gyda'r asesiadau ansawdd unigol. Yn dilyn y broses hon, gwelodd Erlynwyr y Goron Sirol welliant gyda chymhwysu'r Cod a chyfeiriwyd at gam budd y cyhoedd yn fwy manwl o fewn adolygiadau. Mae hyn yn adlewyrchu ymagwedd ragweithiol gan yr Ardal i fynd i'r afael â gwendid a gwella ansawdd gwaith achos.

4.27. Roedd tystiolaeth o berthynas waith agos rhwng rheolwyr cyfreithiol y Llys y Goron sydd wedi gweithredu mentrau newydd i gadw staff yn gymhellol, yn

ymwneud â'u gwaith ac yn annog ethos tîm. Siaradodd sawl aelod o staff yn uchel am ddiwrnod cwrdd i ffwrdd tîm Llys y Goron. Trefnwyd y digwyddiad gan ei fod yn cael ei ystyried bod rhai cyfreithwyr, yn enwedig y rhai nad sy'n mynychu'r llys yn rheolaidd, yn gallu colli golwg ar ganlyniadau ehangach. Roedd y digwyddiad yn annog adeiladu tîm ac hefyd yn adfywio ac atgoffa cyfreithwyr o bwysigrwydd eu gwaith a'r effaith sydd ganddo ar y system cyfiawnder troseddol ehangach a dioddefwyr trosedd, gan helpu i wella eu profiad.

Cyflawniad Gweithredol

4.28. Mae gan staff cyflawniad gweithredol yn CPS Cymru-Wales broses sefydlu sy'n cynnwys dibyniaeth ar gysgodi aelodau eraill o'r tîm. Roedd yr hyfforddiant a ddarparwyd i staff cyflawni gweithredol yn yr Ardal yn ddigonol a dywedodd staff eu bod yn teimlo eu bod yn barod i wneud eu swyddi. Roedd gofyn i bob aelod o staff fod yn gwbl gyfarwydd â'r System Rheoli Achosion a hyfforddiant golygu.

4.29. Fel gyda gweddill Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS), ni all staff gofrestru ar gyfer yr hyfforddiant nes eu bod yn dechrau cyflogaeth gyda'r CPS. Unwaith iddynt gael eu cyflogi, roedd enghreifftiau o staff cyflawni gweithredol yn aros dros bedair wythnos i dderbyn hyfforddiant (ac hyd at naw wythnos ar gyfer hyfforddiant golygu, sy'n ofynnol i wneud pecynnu), yn ystod yr amser hwnnw, roeddent ond yn gallu gwneud gwaith ystyrlon cyfyngedig. Er nad oedd y mater wedi'i gyfyngu i CPS Cymru-Wales gan ei fod yn ofyniad rhaglen genedlaethol, roedd yn debygol o effeithio ar ansawdd gwaith achos lleol oherwydd yn ystod yr amser mae aelodau'r tîm yn aros am eu hyfforddiant, roedd y tîm yn ymddangos fel pe bai'n 'llawn staff' ond ni ellir defnyddio adnoddau'n llawn. Mae hyn yn cael effaith ar gynhyrchiant. Unwaith eu bod wedi'u hyfforddi ar y System Rheoli Achosion, eglurodd staff nad oedd llawer o hyfforddiant ffurfiol arall ar gael. Dywedodd bron pob aelod o staff y byddent yn mynd at gydweithiwr profiadol am hyfforddiant a chyingor yn hytrach na rheolwyr, a all arwain at anghysondebau yn y dull gweithredu.

Cyfrifon Dysgu Unigol

4.30. Hyrwyddwyd Cyfrifon Dysgu Unigol ond maen nhw'n cael eu defnyddio'n anghyson. Roedd uwch reolwyr yn cydnabod nad yw staff yn defnyddio eu cyfrifon dysgu unigol cymaint ag y gallent. Rhannodd cyfreithwyr a staff cyflawni gweithredol bryderon gyda'r diffyg amser sydd ar gael i wneud y cyrsiau yr oeddent am eu gwneud, er gwaethaf anogaeth gan reolwyr.

Cymhelliant a chefnogaeth

4.31. Gwelwyd uwch arweinwyr o'r ddau dîm cyflawni gweithredol a chyfreithiol mewn gwahanol swyddfeydd ar draws yr Ardal yn ystod y tair wythnos yr oeddem ar y safle. Cadarnhaodd cyfweiliadau gyda staff fod uwch reolwyr yn weladwy ac yn hawdd mynd atynt. Mae Prif Erlynydd y Goron yn mynychu pob un o'r tair swyddfa yn rheolaidd ac yn gwneud ymdrech i 'gerdded ar lawr y siop'. Er gwaethaf y lefel

uchel o weladwyedd a chefnogaeth barhaus gan uwch arweinyddiaeth, roedd barn am weladwyedd rheolwyr cyfreithiol llinell gyntaf ac ail linell yn gymysg. Yn ein cyfweiliadau, clywon ni fod rhai aelodau o staff yn ne'r Ardal yn teimlo eu bod wedi'u heithrio o negeseuon ynghylch materion fel hyfforddiant a rotas. Roedd rhai rheolwyr yn weladwy ac yn ymgysylltu'n rheolaidd â staff trwy gyfarfodydd tîm a sesiynau un-i-un, ond nid oedd hyn yn gyson. Lle'r oedd cyfarfodydd un-i-un a rheolaidd yn digwydd, roeddent yn meithrin ymddiriedaeth ac eglurder.

4.32. Ond trwy gydol cyfweiliadau gyda rheolwyr a grwpiau ffocws, y teimlad cyffredinol oedd bod rheolwyr yn cael eu parchu'n fawr. Sylwodd nifer o gyfreithwyr ar faint oeddent yn croesawu'r polisi drws agored a fabwysiadwyd gan rai rheolwyr, gan gynnwys y rhai yn y tîm arweinyddiaeth uwch. Gyda lefelau mor uchel o hygyrchedd, roeddem yn gallu gweld parodrwydd cryf i drafod achosion ac awydd i ddysgu o'r trafodaethau hyn i wella ansawdd gwaith achos.

Uned Cyswllt Dioddefwyr

4.33. Mae'r Uned Cyswllt Dioddefwyr yn gwasanaethu fel pwynt cyswllt cyntaf y sefydliad ar gyfer dioddefwyr o dan y cynllun Cyfathrebu a Chyswllt Dioddefwyr a'r Hawl Dioddefwyr i Adolygu. Ar adeg yr arolygiad, roedd yr Uned Cyswllt Dioddefwyr yn mynd trwy gyfnod o drawsnewid yn dilyn ymadawiad arweinydd tîm hirhoedlog a pharchus iawn.

4.34. Roedd gan yr Ardal gynlluniau ar waith i ddisodli rheolwr yr uned, ond cafodd rhain eu disodli oherwydd materion staffio eraill. Er gwaethaf cynlluniau'r Ardal, mae absenoldeb arweinyddiaeth dros dro tra bod y mater staffio yn cael ei ymdrin yn tynnu sylw at fater ehangach o wydnwch sefydliadol cyfyngedig o fewn yr uned. Yn ogystal â'r pryderon strwythurol hyn, adroddodd staff yr Uned Cyswllt Dioddefwyr eu bod yn teimlo ar ymylon y sefydliad ehangach. Er bod gwahoddiadau parhaol yn bodoli i Bennaeth yr Uned Cyswllt Dioddefwyr gymryd rhan mewn cyfarfodydd strategol allweddol, nid oedd y cyfleoedd hyn wedi cael eu cymryd ers ymadawiad deiliad y swydd sylweddol. Dywedwyd wrthym fod hyn wedi newid yn ddiweddar gyda'r rheolwr bellach yn mynychu cyfarfodydd strategol allweddol.

Perthynas Cyflawni Cyfreithiol a Gweithredol

4.35. Fel y nodwyd yn ein hadroddiad archwilio Ardal o CPS Swydd Efrog a Humberside¹³, er bod gan dimau cyfreithiol a chyflawniad gweithredol rolau gwahanol, mae cydweithredu effeithiol yn hanfodol i sicrhau gwaith achos o ansawdd uchel. Mae dealltwriaeth o brosesau, blaenoriaethau a disgwyliadau pob tîm yn allweddol i weithio'n effeithlon a datrys materion yn brydlon. Mae hyn wedi'i

¹³ Rhaglen Archwilio Ardal Cam 3 – CPS Swydd Efrog a Humber, Arolygiaeth Gwasanaeth Erllyn y Goron Ei Mawrhydi, 30 Medi 2025

wreiddio'n glir yng Nghymru a Lloegr ar y lefel uchaf gyda pherthynas gydweithredol gref i'w dangos rhwng y CCP a'r RBA. Ond nid oedd hyn yn gyson ledled yr Ardal.

4.36. Un pryder cyson a amlygwyd mewn cyfweiliadau oedd y diffyg cyfathrebu rhwng timau cyfreithiol a chyflawni gweithredol. Mae staff cyflawni gweithredol yn aml yn teimlo eu bod wedi'u heithrio o drafodaethau strategol, gyda chyfarfodydd fel arfer yn cael eu mynychu gan un tîm yn unig. Roedd hyn yn cyfyngu ar gyflwyno negeseuon allweddol yn gyson. Roedd cyfathrebu a chydweithredu gwael rhwng y ddau dîm yn effeithio'n uniongyrchol ar ansawdd gwaith achos ac effeithlonrwydd gweithredol.

4.37. Roedd gwahaniad corfforol, fel timau'n gweithio ar wahanol loriau yn yr Wyddgrug, yn ychwanegu at y datgysylltiad. Roedd materion tebyg o wahaniad corfforol yn bodoli yng Nghaerdydd tan newidiadau diweddar i gyd-leoli staff. Mae presenoldeb cyfyngedig yn y swyddfa ers pandemig Covid-19 wedi rhwystro cyfleoedd dysgu anffurfiol, yn enwedig i staff newydd sy'n colli allan ar ddysgu drwy sgysiau a glywir a rhyngweithiadau digymell. Mae arweinwyr uwch yn cydnabod yr heriau a gyflwynir gan weithio o bell a gwahaniad corfforol timau ac maent yn gweithio tuag at integreiddio gwell.

4.38. Roedd staff cyflawni gweithredol yn adrodd oedi wrth symud achosion ymlaen oherwydd nad oedd cyfreithwyr yn cwblhau tasgau yn y System Rheoli Achosion. Roedd yr oedi hyn yn effeithio ar fetrigau perfformiad cyflawni gweithredol a chynnydd achosion. Byddai gwell cyfathrebu a chysoni llif gwaith yn helpu i ddatrys materion fel hyn. Rhannwyd enghraifft gadarnhaol lle cydweithiodd aelod o staff cyflawni gweithredol yn uniongyrchol â chyfreithiwr gan arwain at euogfarn lwyddiannus. Ond priodolwyd hyn i berthynas bresennol, gan amlygu'r angen am newid diwylliannol ehangach.

4.39. Er symlrwydd rhai materion, ymddangosai bod adborth i wella perfformiad yn aneffeithiol. Yn flaenorol, roedd erlynwyr newydd yn cysgodi staff cyflawni gweithredol am bythefnos i adeiladu dealltwriaeth a pherthnasoedd, ond mae hyn wedi dod i ben oherwydd pwysau gwaith achos. Gallai ailgyflwyno'r arfer hwn wella cydweithrediad a sicrhau bod cyfreithwyr yn deall yn well rolau cyflawni gweithredol a'r dibyniaethau gyda chanlyniad cadarnhaol ar ansawdd gwaith achos.

4.40. Roedd anghysbell rhwng y pryderon a godwyd yn ein grwpiau ffocws cyflawniad gweithredol am raniad canfyddedig, a'r canfyddiad o reolwyr cyfreithiol a chyflawni gweithredol a ddisgrifiodd berthnasoedd cryf. Ond mae Prif Erlynydd y Goron yn cydnabod llwyddiannau a heriau mewn cydweithrediad cyfreithiol a chyflawniad gweithredol. Mae menter beilot yn swyddfa'r Wyddgrug yn anelu at ddatrys rhai o'r materion hyn a meithrin gwell integreiddio, datblygiad sy'n cael ei ehangu arno yn y bennod nesaf.

5. Creadigrwydd ac Arloesedd

Creadigrwydd ac Arloesedd

Peilotiaid

5.1. Mae gan yr Ardal hanes o ddatblygu a chyflwyno peilotiaid. Cynorthwywyd llwyddiant peilotio gan berthnasoedd cryf yr Ardal â rhanddeiliaid ar lefelau uwch. Mae'r Ardal yn falch o fod yn rhan o beilotiaid ac i lunio dyfodol y Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS) a'r system cyfiawnder troseddol.

5.2. Mae peilotio yn galluogi'r Ardal i ddylanwadu, llunio a deall syniadau arloesol yn gynnar. Mae staff yn gallu cael mantais gychwynnol tuag at fod yn fedrus gyda thechnoleg neu raglenni. Mae peilotiaid hefyd yn annog gwell ymgysylltiad â rhanddeiliaid. Gyda'r lefel o ddiffyg profiad a throsiant staff, mae cost i beilotiaid, ond mae manteision llywodraethu peilotiaid yn amlwg i'w gweld pan fod peilot yn cael ei fabwysiad yn llawn a'i weithredu.

5.3. Tra ar y safle, roedd pecynnau rheithgor digidol yn cael eu peilota yn Llys y Goron Abertawe, sef un o dri safle peilot cenedlaethol. Roedd hyn yn ateb digidol i ddisodli pecynnau rheithgor papur traddodiadol ac maent yn gam sylweddol tuag at wella effeithlonrwydd a hygyrchedd yn y llysoedd. Roedd yr Ardal yn awyddus i fod yn rhan o'r peilot hwn er mwyn dylanwadu ar y gwaith a sicrhau bod yr ateb digidol yn galluogi cydymffurfiaeth â rhwymedigaethau o dan Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993. Roedd gofyn i'r Ardal gyflwyno hyfforddiant i'w staff ac i'r Bar allanol.

5.4. Mae defnyddio'r pecynnau wedi derbyn adborth cadarnhaol. Er bod eu defnydd yn eu camau cynnar, roeddent yn effeithiol wrth fynd â rheithgor drwy dystiolaeth ac yn gwella effeithlonrwydd pan oedd angen diweddariadau i'r pecyn. O ganlyniad, roedd hyn yn gwella profiad cyffredinol dioddefwyr a thystion, gan eu galluogi i roi dystiolaeth well, gan wella ansawdd gwaith achos.

5.5. Roedd yr Ardal hefyd i fod i dreialu rôl baragyfreithiol wedi'i fireinio. Nod y peilot oedd archwilio sut y gallai timau Llys y Goron ddefnyddio sgiliau swyddogion baragyfreithiol yn well i gefnogi erlynwyr mewn achosion Llys y Goron, gan ddiffinio ac ymgorffori rolau a chyfrifoldebau'n glir, meithrin perchnogaeth achos ar y cyd i adeiladu sgiliau ac atebolrwydd, gwella cydymffurfiaeth â phrosesau, ac archwilio dulliau gweithio newydd neu ddiwygiedig. Bydd hyn yn galluogi erlynwyr i ganolbwyntio ar wneud penderfyniadau cyfreithiol a strategaeth achos. Bydd y cysyniad yn cael ei dreialu'n gychwynnol yn Yr Wyddgrug o fis Medi 2025. Yn ogystal â chaniatáu mwy o amser i gyfreithwyr ymgymryd â gwaith cyfreithiol craidd, o ystyried ein canfyddiadau, rydym yn disgwyl i hyn arwain at wella ansawdd gwaith achos drwy wella berthnasoedd rhwng cyflawniad gweithredol a chyfreithiol a amlinellir ym mhennod 4.

5.6. Mae Prif Erlynydd y Goron yn eistedd ar Grŵp Gwelliannau Llysoedd y Goron, sef rôl ddylanwadol sy'n galluogi'r Ardal i fanteisio ar beilotiaid. Roedd y rhai sy'n effeithio ar waith yn nhîm y Llys y Goron yn thema gyffredin ac yn ffactor allweddol a gyfrannodd at berfformiad parhaus y tîm, rhwng ein harolygiad sylfaenol a'r dilyniant dilynol.

Llysoedd Gwrandawriad Paratoi at Frigadu Pledio a Threial

5.7. Yn hanesyddol, trefnwyd gwrandawriadau paratoi pledion a threial ar draws De Cymru gyda fawr ddim cydlynu o ran amseru neu leoliad. Nododd y barnwyr fod cynnydd yn aml yn araf oherwydd bod cyfreithwyr yn aml yn cael trafferth cysylltu â chyfreithwyr am gyfarwyddiadau. Ym mis Gorffennaf 2024, trafododd yr Ardal grwpio'r gwrandawriadau paratoi pledion a threial ar ddydd Llun a dydd Gwener yn Llys y Goron Caerdydd. Gwnaed y fenter hon yn bosibl trwy ddefnyddio Erlynydd y Goron Sirol i gefnogi achosion yn y llys.

5.8. Dangosodd arsylwadau'r llys fod Erlynydd y Goron Sirol wedi chwarae rôl allweddol wrth adolygu achosion mewn amser real, gan feithrin ymgysylltiad adeiladol gyda'r amddiffyniad a'r cyfreithwyr. Roedd ymrwymiad clir, ar y cyd i symud achosion ymlaen yn effeithlon. Mynegodd Erlynydd y Goron Sirol gefnogaeth gref i'r fenter.

5.9. Roedd Rheolwr Busnes Gweithredol Uwch Llys y Goron yn dadansoddi data yn weithredol i asesu effaith llysoedd gwrandawriad paratoi pledion a threial brigâd. Roedd yr Ardal yn defnyddio data i ddeall achosion o ohirio a gyrru gwelliannau perfformiad ac effeithlonrwydd gweithredol. Mae hyn yn dangos bod pocedi o ddull mwy strwythuredig a fforensig tuag at gamau sy'n cael eu cymryd, ond mae hyn yn ymddangos yn fwy cyfyngedig i brosiectau penodol. O ystyried y pwysau y mae Llysoedd y Goron yn eu hwynebu, credwn y bydd y fenter hon yn tynnu achosion o'r system, yn gwella effeithlonrwydd ac yn hyrwyddo cynnydd mewn achosion presennol a fydd yn gwella ansawdd gwaith achos.

Cynllun Hyfforddi Cyfreithiol Cymru

5.10. Mae'r Ardal wedi cyflwyno cynllun olyniaeth sy'n anelu at gynyddu nifer yr erlynwyr sy'n siarad Cymraeg. Cafodd y fenter hon ei chydabod fel cam strategol cadarnhaol, gan helpu i lenwi bwlch a allai fod wedi effeithio'n andwyol ar ansawdd gwaith achos, yn enwedig o ran cadarnhad tystiolaethol a phrydlondeb. Roeddem yn falch o arsylwi'r cynllun mewn ymarfer yn ystod ein cyfweiliad ag aelod o staff.

Treialon ffug

5.11. Nodwyd bod angen hyfforddiant drwy adborth gan Farnwyr Dosbarth y byddai erlynwyr yn llys yr ynadon yn elwa o fwy o brofiad treial. Lluniwyd treial ffug gan un o Erlynwyr y Goron Sirol uned llys yr ynadon a fu gynt yn Eiriolwr y Goron.

Cysylltodd y DCP â Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF i ddefnyddio ystafell llys ar gyfer y digwyddiadau a sicrhau swyddogion heddlu i weithredu fel tystion, gan felly hyrwyddo cydweithredu a rhoi profiad bywyd go iawn i'r holl bartïon mewn amgylchedd diogel i ddatblygu sgiliau.

5.12. Cyn y treial ffug, cynhaliodd Erlynnydd y Goron Sirol asesiad ansawdd unigol o bob un o'r erlynwyr a oedd yn cymryd rhan a tharged eu cyfranogiad. Roedd pob erlynnydd a gymerai ran yn gyfrifol am un elfen o'r treial (er enghraifft, agoriad, croesholi, cais i wrthod) a byddai'n cynnal y rhan honno o'r treial. Cymerodd arweinwyr uwch ran drwy gymryd rôl y barnwr.

5.13. Yn dilyn y digwyddiad, roedd Erlynnydd y Goron Sirol yn gallu darparu adborth unigol i'r cyfreithwyr ac yn nodi meysydd gwaith cadarnhaol a meysydd ar gyfer datblygu. Yn ogystal, cafodd pob cyfreithiwr y dasg o ddatblygu 'taflen crib' o'r elfen o'r treial roeddent yn gyfrifol amdani, i'w dosbarthu ledled yr uned. Roedd Sesiynau Datblygu Cyfreithwyr hefyd yn cael eu cynnal ar elfennau'r prawf ac roedd erlynwyr yn arwain y sesiynau perthnasol i'w cyfranogiad yn y prawf.

5.14. Mae'r digwyddiad hyfforddi arloesol hwn wedi cael derbyniad da gan erlynwyr yn uned llys yr ynadon, yn ogystal â chan gydweithwyr yr heddlu a Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF. Mae ail ddigwyddiad wedi digwydd yn Abertawe, ac mae'n cael ei ragweld y bydd y digwyddiad yn cael ei gyflwyno ar draws yr Ardal yn rheolaidd.

5.15. Er ei fod yn ddwys o ran adnoddau, mae'r hyfforddiant yn darparu ar gyfer datblygiad eiriolaeth da yn ogystal â chryfhau dysgu o'r digwyddiad trwy'r erlynwyr yn darparu hyfforddiant eu hunain ar eu pynciau penodol. Mae'r dull yn cyfrannu'n gadarnhaol at godi safonau ansawdd gwaith achos ac yn adlewyrchu ymrwymiad i welliant parhaus ac mae'n cael ei ystyried yn arfer da.

6. Gwella ac Ymgysylltu ar y Cyd

Gwella ac Ymgysylltu ar y Cyd

Perthnasoedd uwch ac ymgysylltu â rhanddeiliaid

6.1. Mae perthnasoedd CPS Cymru-Wales ar lefelau uwch ar draws y system cyfiawnder troseddol (CJS) yn gryf. Roedd tystiolaeth glir bod cryn dipyn o amser wedi'i dreulio yn ymgysylltu â rhanddeiliaid, ac roedd pob rhanddeiliad a gyfweliwyd yn siarad yn uchel am uwch-reolwyr yr Ardal.

6.2. Roedd y cofnodion ymgysylltu cymunedol yn dangos ystod sylweddol o ddigwyddiadau a grwpiau cymunedol, gyda digwyddiadau lluosog bob mis. Roedd y dogfennau'n nodi ystod o fforymau a byrddau goruchwyllo lle cynhaliwyd cyfarfodydd gyda'r heddlu a Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF.

Dioddefwyr a Thystion

6.3. Mae dioddefwyr a thystion wrth wraidd y System Cyfiawnder Troseddol. Ni fyddai erlyniadau cyhoeddus yn bosibl heb y rhai sy'n darparu tystiolaeth werthfawr i'r erlyniad ddibynnu arni a sicrhau cyfiawnder. Mae eu dewrder a'u penderfyniad yn darparu'r sylfaen y mae achosion yn cael eu hadeiladu arni: mae'n hanfodol eu bod yn cael eu cefnogi'n briodol, eu hawliau'n cael eu hyrwyddo a'u hannog i gymryd rhan yn effeithiol ym mhob cam o'r broses cyfiawnder troseddol.

6.4. Bu dirywiad yn ansawdd trin dioddefwyr a thystion gan CPS Cymru-Wales yn achosion llysoedd yr ynadon rhwng ein harolygiad sylfaenol a'r dilyniant. Roedd hyn yn cynnwys materion fel rhybuddio tystion am ddyddiadau treial, gohebiaeth amserol gyda'r unedau gofal tystion a chael gorchmynion priodol wrth ddedfrydu.

Ansawdd trin dioddefwyr a thystion			
	Llysoedd yr Ynadon		
	Sylfaen	Dilyniant	Cyfeiriad Teithio
Cymru-Wales	70.8%	56.3%	▼ (-14.5%)
Cenedlaethol	70.3%	71.3%	▲ (+1%)
	Llys y Goron		
	Sylfaen	Dilyniant	Cyfeiriad Teithio
Cymru-Wales	74.1%	75.5%	▲ (+1.4%)
Cenedlaethol	71.5%	71.2%	▶ (-0.3%)

6.5. Roedd cyfraddau athreuliad dioddefwyr a thystion yng Nghymru yn uchel ac yn parhau i fod yn uchel, ac yn 9% yn chwarter olaf 2024-25. Amlygodd y Rheolwr

Perfformiad Ardal (APM) fod Cymru-Wales yn bedwerydd o ran llwyth achos cam-drin domestig yn genedlaethol, a bod gan gam-drin domestig gyfradd arosiad anghymesur o uchel yn aml. Trafodir cam-drin domestig ymhellach yn bennod 8.

6.6. Er bod ceisiadau am fesurau arbennig wedi gwella yn gyffredinol, roedd achosion lle nad oedd ceisiadau wedi adlewyrchu'r cais a wnaed gan y dioddefwr/tyst ar ffurflen yr heddlu. Roedd hefyd achosion lle roedd cais am Orchymyn Atal wedi'i wneud yn lle symud ymlaen i dreial. Derbyniodd uwch reolwyr nad oedd rhai tystion yn cael eu cefnogi'n iawn gan nad oedd pob cais perthnasol yn cael ei wneud, ac mae hyn yn deillio o'r angen i wneud penderfyniadau anodd yn aml yn ystod adolygiadau yn ogystal â gwella cyfathrebu â'r unedau gofal tystion yr heddlu.

6.7. Adroddodd yr heddlu am faterion gyda chymhellion tystion neu lythyrau gofal dioddefwyr. Canmolodd Cyngor ar Bopeth y Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS) am ddarparu safon uchel o wasanaeth yn ystod achos sensitif lle roedd dirywiad mewn perthnasoedd teuluol yn peryglu tanseilio ymgysylltiad tystion. Gweithiodd tîm y CPS gyda Chyngor ar Bopeth i sicrhau bod dioddefwyr a thystion yn parhau i gael cefnogaeth ac yn ymgysylltu drwy gydol y broses. Hefyd, roedd mentrau cryf yn cefnogi'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol mewn perthynas â thrais yn erbyn gweithwyr gofal iechyd.

6.8. Mae dioddefwyr a thystion yn flaenoriaeth allweddol o dan Fyrddau Cyfiawnder Troseddol Cymru. Ond o ystyried lefelau athreuliad tystion, ein pryderon yn m mhennod 4 am yr Uned Cyswllt Dioddefwyr a sylwadau uwch reolwyr uchod, mae lle i wella yn y maes hwn.

Ymgysylltiad amddiffyniad

6.9. Rhaid i gyfranogwyr mewn achosion troseddol gydymffurfio â'r amcan cyffredinol i ddelio ag achosion yn deg o dan y Rheolau Gweithdrefn Droseddol. I gyflawni hyn, dylai'r CPS ymgysylltu â'r amddiffyniad ar gamau allweddol o'r achos. Fel y clywn yn rheolaidd mewn Ardaloedd CPS eraill, mynegodd yr amddiffyniad a'r erlynwyr rwystredigaeth bod diffyg ymgysylltiad rhwng y partïon. Nid yw'r trefniadau presennol ar gyfer talu i'r amddiffyniad yn cymell ymgysylltiad cynnar. Canran yr achosion a fethodd neu a oedd yn aneffeithiol yn llys yr ynadon oherwydd rhesymau erlyn yn chwarter cyntaf 2025-26 oedd 28.4%, sef y ganran uchaf yn genedlaethol.

6.10. Yn ein cyfweiliadau gyda gweithwyr amddiffyniad, nodwyd ganddynt nad oedd erlynwyr yn y Llys y Goron yn ymgysylltu'n rhagweithiol gyda'r amddiffyniad tan glyweiliadau llys. Mae'r rhwymedigaeth i ymgysylltu yn disgyn ar bob plaid a gall y ffaith nad yw'r amddiffyniad yn cael ei dalu i ymgysylltu'n gynnar mewn llawer o achosion gael effaith andwyol ar effeithiolrwydd achosion. Oni bai bod achosion

yn cael eu rheoli'n effeithiol mewn gwrandawiadau paratoi pledion a threialon, sydd wedi gwella gyda'r brigâd a phresenoldeb Erlynydd y Goron Sirol yn y gwrandawiadau paratoi pledion a threial, nid oedd materion a dadleuon yn aml yn dod i'r amlwg tan yn hwyrach yn yr achos. Mae ymgysylltu cynnar yn unol â'r Rheolau Gweithdrefn Droseddol yn cefnogi datblygiad achos effeithiol ac yn ofyniad hanfodol o ymarfer troseddol.

Ymgysylltu'r Heddlu

6.11. Roedd Comisiynwyr yr Heddlu a Throseddol a Phrif Swyddogion yn rhannu perthnasoedd cryf gyda CPS Cymru-Wales. Mae Prif Erlynydd y Goron yn cwrdd yn rheolaidd â Phrif Gwnstablaid, gyda llawer o faterion yn cael eu datrys rhwng Dirprwy Brif Erlynwyr y Goron a Dirprwy Brif Gwnstablaid.

6.12. Blaenoriaeth strategol i'r Ardal dros y flwyddyn oedd gwella'r cyfathrebu â'r heddlu, a thrwy hynny wella'r berthynas waith gydweithredol. Yn hanesyddol, mae'r prif ddull o gyfathrebu rhwng erlynwyr a swyddogion heddlu wedi bod yn electronig yn hytrach na sgwrs uniongyrchol. Mae'r Ardal wedi hyrwyddo dull lle mae erlynwyr yn cael eu hannog i siarad ag ymchwilwyr i drafod materion gyda'r achosion, yn hytrach na danfon cynllun gweithredu achos, a gobeithiwyd y byddai hyn yn gwella gafael ar achosion. Mae hyn yn gadarnhaol ac yn cyd-fynd ag argymhellion ein hadroddiad arolygu ar y cyd ar adeiladu achosion yr heddlu a'r erlyniad a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2025¹⁴. Nid yw ein canfyddiadau yn cefnogi bod y cyfeiriad strategol hwn wedi'i weithredu'n llwyddiannus. Derbyniom ni lefel sylweddol o adborth negyddol gan yr heddlu a'r erlynwyr ynghylch cyfathrebu gwael rhwng y sefydliadau gan ymarferwyr rheng flaen. Efallai y bydd yr Ardal am gynnal gwaith sicrwydd i benderfynu ble mae rhwystrau'n parhau.

6.13. Ond siaradodd yr heddlu yn gadarnhaol am y cymorth rhagorol gan erlynwyr a gymerodd gyfrifoldeb personol am achosion difrifol a chymhleth pan gyrhaeddodd nhw gamau critigol.

Cyfarfodydd Gwella Gweithredol ar y Cyd

6.14. Mae Cyfarfodydd Gwella Gweithredol ar y Cyd (JOIMs) yn brif fforwm i'r heddlu a'r CPS i drafod gwelliannau gweithredol lleol. Fe wnaethom ni ganfod datgysylltiad rhwng y perthnasoedd effeithiol a chryf ar lefelau strategol ac effeithiolrwydd y perthnasoedd yn y cyfarfodydd gweithredol.

6.15. Dywedodd yr heddlu fod y data sydd ar gael ar gyfer JOIMs yn gyfyngedig, yn hen ffasiwn ac yn annigonol o ran darparu rheolaeth perfformiad amser real.

¹⁴ [Adeiladu Achos ar y Cyd gan yr heddlu a'r Gwasanaeth Erlyn y Goron, Arolygiad Cydgyfiawnder Troseddol, 10 Gorffennaf 2025](#)

Darparwyd data, ond nid oedd unrhyw gefnogaeth ddadansoddol ychwanegol i'r mynychwyr ddehongli'r data a nodi materion a chymau i'w datrys.

6.16. Crëodd sawl heddlu eu taflenni gwaith a'u matricesau eu hunain a buddsoddwyd amser ac adnoddau i adeiladu dangosfyrddau a'u galluogodd i herio cydweithwyr CPS mewn cyfarfodydd.

6.17. Er enghraifft, ceisiodd Heddlu Gogledd Cymru wybodaeth fanylach ochr yn ochr â chyfraddau gwrthod cynllun gweithredu achos/dosbarthu i ddeall y themâu cyffredin sy'n arwain at wrthod achosion. Ni allai'r CPS ddarparu'r dadansoddiad ychwanegol hwn, a theimlai'r heddlu fod hyn yn rhwystro eu gallu i wella eu gwaith achos. Dywedwyd wrthym am achos lle cyfarwyddwyd yr heddlu yn anffafriol i wneud cais o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 pan nad oedd data yn dod i law gan y CPS. Mae hyn yn tanseilio'r berthynas waith gydweithredol sydd ei hangen o fewn tîm erlyniad yr heddlu a'r CPS.

6.18. Mae cyfarfodydd yn canolbwyntio'n bennaf ar gyflwyno data, gyda phwyslais bach ar wella'n weithredol neu ddatrys materion systemig. Yn fwy diweddar, ers Mai 2025, mae'r Ardal wedi dechrau rhannu dadansoddiad o'r rhesymau dros fethiannau ansawdd ffeiliau gyda lluoedd lleol. Gobeithio y bydd hyn yn arwain at welliant yn ansawdd ffeiliau'r heddlu, gan ei bod yn anodd canfod unrhyw welliannau ystyrlon i ansawdd gwaith achos neu effaith unrhyw gamau a gymerwyd o archwilio cofnodion JOIMs ar gyfer y flwyddyn flaenorol cyn yr arolygiad.

Cyfarfodydd Gwella Gweithredol ar y Cyd (JOIM) Strategol

6.19. Yn eistedd ar draws y pedwar JOIM lleol mae'r JOIM Strategol (SJOIM). Mae'r grŵp yn cael ei gynrychioli'n dda gyda chynrychiolwyr uwch o sefydliadau cyfiawnder troseddol perthnasol. Mae'r ddau Ddirprwy Brif Erlynydd y Goron a Rheolwr Busnes yr Ardal yn mynychu ar ran yr Ardal, yn ogystal ag uwch reolwyr eraill. Mae cyfoeth o wybodaeth yn cael ei ddarparu ond, yn debyg i'r JOIMs lleol, nid oes llwybr clir i ddeall sut mae'r data a gyflwynir gan bob JOIM lleol wedyn yn cael ei ddefnyddio i yrru ansawdd gwaith achos.

6.20. Cadarnhawyd ein canfyddiadau gan Ddirprwy Brif Gwnstabl:

“Mae cyfarfod JOIM Strategol wedi anelu at amcanion cyson gyda'r JOIMs lleol, gyda nhw'n adrodd ar wahanol agweddau i nodi themâu. Ond mae'n amlwg bod heriau, bylchau mewn data, a diffyg gwelededd, gan ei gwneud yn anodd gwella.”¹⁵

¹⁵ JOIMs Strategol Cymru 12/07/2024

6.21. Ailadroddodd pobl eraill y dull hanesyddol, anghydlynol, gyda diffyg negeseuon yn cael eu lledaenu'n weithredol. Ni allem nodi enghreifftiau o welliant clir yn uniongyrchol gysylltiedig â'r JOIMs yn yr Ardal.

Cydymffurfiaeth Asesiad Canllawiau'r Cyfarwyddwr

6.22. Pan fydd erlynwyr yn gwneud penderfyniad cyhuddo, dylent ddefnyddio Asesiad Canllawiau'r Cyfarwyddwr i asesu a yw'r ffeil achos yn cydymffurfio â Chanllawiau'r Cyfarwyddwr ar Gyhuddo (DG6).¹⁶ Mae hyn yn cynnwys a yw'r ffeil achos yn bodloni'r Safonau Ffeil Genedlaethol. Mae'r CPS yn casglu data ar Asesiad Canllawiau'r Cyfarwyddwr ac yn adrodd i ba raddau y mae ffeiliau achos yr heddlu yn cydymffurfio â DG6 ar lefel llu, Ardal CPS a chenedlaethol. Mae cydymffurfiaeth Asesiad Canllawiau'r Cyfarwyddwr wedi gwella'n gyson ar gyfer CPS Cymru-Wales, ac ym mis Mehefin 2025, roedd Cymru yn safle uchaf yr holl ardaloedd CPS.

6.23. Cyflwynodd yr Ardal fenter ymgynghoriad cyfreithiol cynnar o fis Hydref 2024. Y nod oedd adolygu ffeiliau'r heddlu yn erbyn safonau ansawdd ffeil DG6, gyda chofnodi wythnosol o asesiad achos a rhesymau gwrthod, ac yna rhannu'r wybodaeth gyda'r heddlu. Llwyddodd y fenter i leihau'r ôl-groniad penderfyniad cyn-gyhuddo (PCD), sy'n enghraifft o ddull wedi'i dargedu a'i strwythuro yn cael effaith.

Hyfforddiant a mentrau eraill

6.24. Mae swm sylweddol o waith wedi'i wneud y tu allan i drefniadau JOIM. Mae'r Ardal wedi buddsoddi'n helaeth mewn uwchsgilio'r heddlu gyda nifer o weithdai a mentrau hyfforddi eang. Mae'r rhain yn cynnwys gweithdai cynllun gweithredu achos, hyfforddiant hydra cam-drin domestig (gan ddefnyddio ymarferion ymarferol) a diwrnod mewnwelediad stelcio. Mae'r Ardal hefyd wedi gweithio gyda'r heddlu i ddarparu hyfforddiant ar wahanol agweddau ar ddatgelu, gan gynnwys hyfforddiant wyneb yn wyneb, mynychu cynadleddau datgelu a chynhyrchu recordiad fideo ar Ddogfennau Rheoli Ymchwiliad a Dogfennau Rheoli Datgelu.

6.25. Mae'r gwaith partneriaeth strategol a'r mentrau hyfforddi a gynhaliwyd y tu allan i fframwaith ffurfiol JOIM wedi gwneud y cyfraniad mwyaf arwyddocaol i wella safonau gwaith achos.

Byrddau Cyfiawnder Troseddol

6.26. Mae Byrddau Cyfiawnder Troseddol Lleol (BCTLLau) yn adrodd ar nifer o ddangosyddion perfformiad allweddol, sydd wedi helpu'r Ardal i ganolbwyntio ar yrru gwelliant. Mae'r BCTLLau yn bwydo i mewn i oruchwyliaeth strategol Bwrdd

¹⁶ [Canllawiau'r Cyfarwyddwr ar Gyhuddo, chweched argraffiad, Rhagfyr 2020, yn ymgorffori'r Safon Ffeil Genedlaethol | Gwasanaeth Erlyn y Goron](#)

Cyfiawnder Troseddol Cymru (BCTC). Mae'r Bwrdd Cyfiawnder Troseddol dros Gymru wedi'i ail-lunio i ddod â phedwar blaenoriaeth strategol ymlaen. Mae Prif Erlynydd y Goron yn gyd-arweinydd ar gyfer blaenoriaeth strategol Dioddefwyr a Thystion. O dan y flaenoriaeth, mae pob BCTLI wedi cynnal gweithdy a fynychwyd gan bob partner er mwyn cynnal adolygiad o daith dioddefwr cam-drin domestig o'r dechrau i'r diwedd, cyfrifoldeb pob asiantaeth yn y daith honno a nodi unrhyw fylchau, gyda'r bwriad o fynd i'r afael ag athreuliad dioddefwyr.

6.27. Sefydlodd y Bwrdd Cyfiawnder Troseddol dros Gymru ddangosfwrdd perfformiad cam-drin domestig i gefnogi penderfyniadau sy'n seiliedig ar ddata ar draws y system ynghyd â'r Bwrdd Goruchwyllo Cam-drin Domestig, a gadeirir gan Ddirprwy Brif Erlynwyr y Goron. Roedd y Bwrdd Goruchwyllo Cam-drin Domestig yn ei ddyddiau cynnar ar adeg yr arolygiad, ond mae'n dangos ymdrechion i wella mewn blaenoriaeth strategol allweddol.

Paneli Archwilio

6.28. Mae Paneli Ymglymiad Craffu Lleol yn cael eu mynychu gan randdeiliaid ac weithiau dioddefwyr ac maent yn cyfrannu at ddysgu a gwella mewn arfer. Y ddau Banel Ymglymiad Craffu Lleol sefydlog yw Trosedd Casineb a Thrais yn Erbyn Menywod a Merched. Mae'r paneli'n cwrdd dair gwaith y flwyddyn gydag ystod dda o ymgysylltiad grwpiau cymunedol ac amodau cyfeirio clir.

6.29. Roedd y cofnodion yn adlewyrchu trafodaeth gadarn, archwilio a beirniadaeth adeiladol o astudiaethau achos, ond roedd angen gwella'r cofnodi o gamau gweithredu. Nid oedd gwersi a ddysgwyd wastad yn cael cam gweithredu cyfatebol ac, os oeddent, nid oeddent o reidrwydd yn cael eu dilyn yn ffurfiol. Amlygodd yr Ardal faterion sydd wedi cael sylw o ganlyniad i Baneli Ymglymiad Craffu Lleol, ond yn absenoldeb monitro ac atebolrwydd priodol am gamau gweithredu mae'n anodd mesur effaith y mae gwaith Paneli Ymglymiad Craffu Lleol yn ei chynhyrchu.

Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF

6.30. Mae'r llys a'r CPS yn cwrdd bob chwarter i edrych yn holistaidd ar berfformiad. Adroddodd y llys eu bod wedi gweld gwelliant yn ansawdd gwaith achosion dros y blynyddoedd diwethaf. Mae Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF yn defnyddio eu data eu hunain i yrru gwelliant. Er enghraifft, mae nifer a rhesymau'r treialon a ohiriwyd yn cael eu dadansoddi ac mae unrhyw themâu a nodwyd yn cael eu trafod yn y cyfarfodydd chwarterol.

6.31. Er bod y berthynas â'r ochr gyfreithiol yn gadarnhaol, codwyd pryderon gan staff cyflawni gweithredol sy'n effeithio'n negyddol ar ansawdd gwaith achosion. Er enghraifft, roedd staff cyflawni gweithredol yn gweld cydweithio'n anodd lle mae penderfyniadau unochrog yn cael eu gwneud, megis rhoi treialon mewn llysoedd

remand. Mae'r CPS yn aml yn dyrannu Erlynwyr Cyswllt i lysoedd remand ac asiantau ar gyfer treialon. Mae hawliau cynulleidfa Erlynwyr Cyswllt yn gyfyngedig, ac maent wedi'u hatal rhag erlyn treialon, sy'n gallu, yn ddealladwy, wneud rheoli adnoddau'n arbennig o heriol.

6.32. Yn flaenorol, roedd gan bob swyddfa llys Swyddogion Cynydd Achosion a oedd yn edrych ar dreialon sydd ar ddod i helpu rheoli cynnydd achosion. Oherwydd cyfyngiadau adnoddau, nid oes Swyddogion Cynydd Achosion Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF ar waith mwyach. Dywedodd nifer o ffynonellau wrthym fod y dull blaenorol yn llwyddiannus wrth atal treialon aneffeithiol ac mae'r effaith wedi cael ei deimlo ers iddo ddod i ben. Mae'r CPS yn dal i weithio gyda Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF i ddod o hyd i ateb digonol trwy gyfarfodydd chwarterol y ddau wasanaeth.

6.33. Dywedwyd wrthym y byddai treialon yn cael eu symud o un Llys y Goron i un arall gyda rhybudd byr iawn. Rhoddwyd pwysau sylweddol ar staff cyflawni gweithredol i gadw dioddefwyr a thystion yn ymgysylltiedig ac wedi'u diweddarau pan ddigwyddodd hyn, gan effeithio'n negyddol ar eu profiadau ac o ganlyniad ansawdd gwaith achos. Mae'r mater yn cael ei gymhlethu gan ddaearyddiaeth yr ardal gan fod Llysoedd y Goron wedi'u lleoli pellteroedd sylweddol ar wahân, gyda rhai cysylltiadau trafndiaeth cyfyngedig.

Barnwriaeth

6.34. Roedd gan yr Ardal berthnasodd cryf ac effeithiol gyda'r farnwriaeth yn y llysoedd ynadon a'r Llys y Goron. Siaradodd Barnwyr Preswyl yn Llys y Goron yn uchel am y berthynas a rannwyd ganddynt â ffigurau uwch CPS. Mae Prif Erlynydd y Goron yn cynnal cyfarfodydd rheolaidd gyda'r farnwriaeth uwch lle mae materion yn cael eu trafod a'u datrys. Mae yna hefyd gyfarfodydd chwarterol rheolaidd rhwng Dirprwy Brif Erlynwyr y Goron a'r Barnwyr preswyl. Cynhaliodd y saith Prif Farnwr Dosbarth sy'n eistedd ar draws Cymru gyfarfodydd strategol i nodi pryderon a godwyd wedyn gyda Phrif Erlynydd y Goron yn ystod eu cyfarfod dwywaith y flwyddyn. Roedd barnwyr hefyd yn gallu cysylltu ag Erlynwyr y Goron Sirol lleol pan fo angen i godi materion gweithredol o ddydd i ddydd.

6.35. Roedd sawl enghraifft yn dangos sut oedd gwell cydweithio rhwng y farnwriaeth yn llysoedd yr ynadon a'r CPS wedi cael effaith gadarnhaol ar ansawdd gwaith achos. Yn arbennig, fe wnaeth adborth gan farnwyr ynghylch achosion gyrru dan ddylanwad alcohol annog y CPS i drefnu sesiwn datblygu cyfreithiwr wedi'i thargedu. O ganlyniad, cafodd materion sy'n codi dro ar ôl tro a nodwyd mewn erlyniadau gyrru dan ddylanwad eu hymgorffori mewn agendâu hyfforddi parhaus. At hynny, cyflwynwyd sesiynau chwarae rôl eiriolaeth mewn ymateb i adborth barnwrol ynghylch cyflwyniad treial, gan ddangos ymagwedd ragweithiol tuag at wella safonau eiriolaeth yn y llys.

6.36. Fe wnaethom dynnu sylw at frigiad llysoedd gwrandawriad paratoi pledion a threial Caerdydd ym mhennod 5. Ynghyd â'r fenter honno roedd dymuniad y Barnwr Preswyl i sicrhau presenoldeb Erlynydd y Goron Sirol yn y gwrandawriad paratoi pledion a threial. Roedd hyn er mwyn hyrwyddo rheolaeth achos effeithiol trwy alluogi penderfyniadau i gael eu gwneud heb ohirio diangen, fel adolygiadau amser real o sail pleon a gwell ymgysylltiad â'r amddiffyniad. Yn Llys y Goron Caerdydd gwelsom fod Erlynydd y Goron Sirol yn gallu symud achosion yn gyflym ac yn datrys materion mewn amser real heb oedi, a gafodd effaith gadarnhaol ar ansawdd gwaith achos.

6.37. Datgelodd sicrwydd a gynhaliwyd gan y Barnwr Preswyl fod cynnydd cychwynnol yn nifer y pledion euog yn cael eu cyflwyno yn y gwrandawriad paratoi pledion a threial ond nid oedd gwelliant parhaus yn hyn. Bydd yr Ardal am gadw hyn dan adolygiad a sicrhau eu hunain o werth am arian y fenter hon.

Troseddau Traffig

6.38. Ar ddechrau 2025, nododd y Rheolwr Perfformiad Ardal (APM) gynnydd sydyn mewn rhestrau treialon ar draws unedau Llys Ynadon De Cymru. Datgelodd diweddariadau achosion wythnosol fod treialon byw wedi cynyddu o 462 ym mis Rhagfyr 2024 i 731 erbyn Mai 2025. Dangosodd dadansoddiad pellach nifer anghymesur o achosion traffig ffyrdd. Er enghraifft, ym mis Mehefin 2025, roedd 138 allan o 188 o dreialon a restrwyd yn Llys Ynadon Abertawe (73.4%) yn ymwneud â throseddau moduro.

6.39. Canfu CPS Cymru-Wales fod y mater yn deillio o'r heddlu yn methu i gymhwyso'r Weithdrefn Cyfiawnder Sengl yn gywir. Yn ogystal, roedd gwendidau wrth i'r heddlu a Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF gyfathrebu ynghylch pryd i wirio'r Llwyfan Cyffredin yn dilyn canlyniadau'r Weithdrefn Cyfiawnder Sengl. Roedd y bwlch gweithdrefnol hwn yn effeithio ar ffigurau perfformiad CPS a hefyd ar effeithlonrwydd y llys.

6.40. Darparodd arweinydd moduro Erlynydd y Goron Sirol hyfforddiant wedi'i dargedu i swyddogion heddlu i wella ansawdd ffeiliau. Gweithiodd yr Ardal â Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF a gytunodd i drefnu llys rheoli achosion i'r diben i brofi ei effeithiolrwydd wrth leihau cyfaint treialon. Dangosodd y fenter sut y defnyddiodd y CPS ddata i ddatgelu materion systemig a gyrru gwelliannau traws-asiantaeth. Trwy fynd i'r afael â gwendidau ym mhrosesau rhanddeiliaid, mae CPS Cymru-Wales wedi cymryd camau rhagweithiol i wella ansawdd a effeithlonrwydd gwaith achos.

7. Adnoddau

Adnoddau

Cyllideb

7.1. Mae pob Ardal Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS) yn ymwybodol bod y sefyllfa ariannol ar draws y llywodraeth yn dod yn fwyfwy heriol. Mae Trysorlys EF wedi cynghori pob adran i ddisgwyl toriadau mewn cyllid dros y cyfnod adolygu gwariant nesaf. Ar adeg ysgrifennu, roedd gan CPS Cymru-Wales gyllideb flynyddol o £28,462,064 a oedd yn cynrychioli gostyngiad o £1.33m o'r flwyddyn ariannol flaenorol.

7.2. Mae cyllideb ddangosol yn cael ei gosod yn erbyn y model adnoddau cenedlaethol sy'n cydbwysu'n fras â'r amlen ariannu a roddwyd i'r CPS fel rhan o'r adolygiad gwariant 2021. Unwaith i'r Ardal dderbyn cyllideb ddangosol, mae Rheolwr Cyllid yr Ardal yn cwblhau ffurflen cyllideb, sy'n cael ei llofnodi gan Rheolwr Busnes yr Ardal. Mae hyn yn gyfle i'r Ardal ddarparu sylwadau ar unrhyw wallau yn nata'r gyllideb ac adborth ar y gyllideb a ddyrannwyd.

7.3. Mae Rheolwr Cyllid yr Ardal, Rheolwr Busnes yr Ardal, pennaeth y ganolfan fusnes a'r Uwch Reolwr Busnes Gweithredol yn trafod newidiadau staff sy'n effeithio ar y gyllideb ar ddechrau pob mis. Mae hyn yn rhan bwysig o'r broses sicrwydd gan fod y trafodaethau'n bwydo i mewn i'r cyfarfod diwedd y mis gyda phartneriaid busnes cyllid sydd wedi'u lleoli ym Mhencadlys y CPS. Mae hyn yn sicrhau bod y tîm ym Mhencadlys y CPS yn cael eu hysbysu am y gwariant cyfredol, y rhagolwg ac unrhyw heriau penodol y gellir eu hamlygu.

7.4. Mae'r Ardal wedi dangos arweinyddiaeth ariannol gryf, gan reoli ei chyllideb yn gyson gyda chywirdeb. Dros y tair blynedd diwethaf, mae'r gwariant gwirioneddol wedi aros o fewn 1% o'r gyllideb a ddyrannwyd bob blwyddyn, gan adlewyrchu cynllunio effeithiol a rheolaethau ariannol cadarn.

Staffio

Trosolwg

7.5. Ar gyfer y flwyddyn ariannol 2024-25, roedd gan yr Ardal 305 aelod o staff cyfwerth ag amser llawn wedi'u rhannu'n gyfartal ar draws cyflenwi cyfreithiol a gweithredol. Roedd y llwyth achosion hyd yma'r flwyddyn (Mehefin 2025) yn uned llys yr ynadon (MCU) yn 23,789. Roedd hyn yn cynrychioli cynnydd o 7% o'r adeg hon y llynedd. Roedd tîm y Llys y Goron (CCT) wedi gweld cynnydd o 4.8% dros yr un cyfnod gyda 4,191 o achosion. Roedd y diwrnodau gwaith cyfartalog a gollwyd yn 7.9 diwrnod yn chwarter un o 2025-26, a oedd i lawr o 9.6 yr un chwarter y flwyddyn flaenorol.

7.6. Llwyth achosion penderfyniad cyn-gyhuddo (PCD) byw fesul Uwch Erlynydd y Goron (SCP) oedd wyth yn uned llys yr ynadon a chwech yn nhîm Llys y Goron. Llwyth achosion cyhuddiad byw fesul SCP oedd 64 yn uned llys yr ynadon a 76 yn nhîm Llys y Goron. Roedd treialon yng Nghymru yn tueddu i gael eu clywed a'u cwblhau'n fwy cyflym nag mewn Ardaloedd eraill oherwydd amser byrrach i restru treialon. O ganlyniad, roedd achosion yn aros yn weithredol yn bennaf ac nid oeddent yn eistedd yn segur yn aros am ddyddiadau treial.

Recriwtio a Chadw

7.7. Ers pandemig Covid-19, mae'r Ardal wedi wynebu heriau adnoddau sylweddol, yn enwedig o fewn ei chadwyn arweinyddiaeth uwch yn dilyn ymddeoliad dau Ddirprwy Brif Erlynwyr y Goron (DCCPs). Ar hyn o bryd, mae tri Uwch Erlynydd y Goron Sirol wedi cael eu dyrchafu i rolau Dirprwy Brif Erlynwyr y Goron (un ohonynt i Ardal arall). Roedd y llenwi dros dro o'r swyddi Uwch Erlynwyr y Goron Sirol yn dros dro, fel yr oedd y sefyllfa o fewn y gadwyn Erlynwyr y Goron Sirol, lle'r oedd tri unigolyn yn gwasanaethu ar ddyrchafiad dros dro. Creodd y pandemig hefyd gyfleoedd newydd i staff weithio o gartref i gymryd rolau y tu hwnt i Gymru, yn enwedig ym Mhencadlys CPS, nad oedde ar gael o'r blaen. Cyfrannodd y newid hwn ymhellach at golli aelodau profiadol o staff.

7.8. Roedd yr Ardal yn ymwybodol iawn o effaith weithredol trosiant staff a recriwtio pobl nad sydd o gefndiroedd troseddol ac mae wedi wynebu heriau staffio sylweddol eraill, yn enwedig gyda rolau paragyfreithiol. Gwnaed gwelliannau, ac mae cynllunio olyniaeth ar waith trwy'r Bwrdd Cyflawni Busnes. Nododd Rheolwr Busnes yr Ardal fod yr Ardal yn ceisio bod yn rhagweithiol trwy edrych ymlaen i adnabod talent neu fylchau yn y busnes.

7.9. Rhoddwyd cynnydd o 41.5 o swyddi cyfwerth ag amser llawn i'r Ardal ar draws cyflawniad cyfreithiol a gweithredol. Roedd rheoli'r cynnydd mewn adnoddau i gefnogi'r trawsnewidiadau a datrys yr heriau yn effeithiol yn dasg sylweddol a barhaodd ar adeg ein harchwiliad. Roedd yr Ardal i fod i gymryd 31 o ddechreuwyd newydd ym mis Gorffennaf, Awst a Medi 2025. Roedd adborth staff ar ymgyrchoedd recriwtio diweddar yn gyffredinol yn gadarnhaol, gyda chytundeb bod yr Ardal bellach wedi'i hadnoddau'n well. Ond roedd pryderon yn parhau ynghylch y lefelau uchel o ddiffyg profiad, yn enwedig o fewn y garfan rheolwyr cyfreithiol, a allai gael effaith ar ansawdd gwaith achos.

7.10. Roedd cofnodion Bwrdd yr Ardal a Phobl yn adlewyrchu dull clir a rhagweithiol o fynd i'r afael â heriau cadw staff. Roedd tystiolaeth glir o ymdrechion gwirioneddol i ddeall achosion sylfaenol dadgymhelliant staff, gyda phwyslais ar strategaethau ymyrraeth gynnar. Roedd hyn yn cynnwys sgysiau am ddyheadau gyrfa a manteision gweithio i'r CPS yn ogystal â holiaduron ymadael. Sicrhaodd y

cymorth strwythuredig a ddarparwyd i reolwyr fod rhyngweithiadau staff yn ystyrlon ac yn adeiladol, gan gyfrannu'n gadarnhaol at ganlyniadau ysbryd a chadw staff.

Profiad

7.11. Mae Prif Erlynydd y Goron, Dirprwy Brif Erlynwyr y Goron a Rheolwr Busnes yr Ardal yn cwrdd yn rheolaidd i drafod dyrannu adnoddau, gan ystyried ffactorau fel swyddi gwag, aelodau newydd, ymadawyr, dyrchafiadau, erlynwyr yn symud i achosion Trais a Throseddau Rhywiol Difrifol (RASSO) neu'r Uned Achosion Cymhleth, llwythi achosion, profiad a datblygiad gyrfa.

7.12. Cynhaliwyd cyfarfodydd adnoddau ychwanegol ar lefel uwch rhwng Dirprwy Brif Erlynwyr y Goron a'r Uwch Erlynydd y Goron Sirol. Roedd hyn yn achosi rhwystredigaeth i Erlynwyr y Goron Sirol nad oeddent yn gallu gweld data o'r dangosfwrdd adnoddau ac yn mynegi awydd i gael rôl yn y broses gwneud penderfyniadau. Er bod angen gwneud penderfyniadau ar lefel uwch, gwelon ni anghysondeb yn y ffordd roedd gwybodaeth am y penderfyniadau yn cael ei lledaenu i reolwyr a staff rheng flaen. Dangoswyd hyn yn y grŵp ffocws cyflawni gweithredol lle nad oeddent yn ymwybodol bod deg o ddechreuwyr newydd ar fin cael eu recriwtio a'u hyfforddi gan y staff presennol. Byddai cyfathrebu gwell yn cynorthwyo mewn ymagwedd fwy colegol.

7.13. Mae canlyniadau ein harchwiliad dilynol yn adlewyrchu'r ffaith bod yr Ardal wedi gorfod symud swm sylweddol o brofiad o uned llys yr ynadon i dimau Llys y Goron a RASSO. Ym mis Mawrth 2020, roedd gan 10 o'r 14 o Erlynwyr y Goron Sirol fwy na thair blynedd o brofiad; roedd hyn wedi leihau i 6.5 o 17.5 o Erlynwyr y Goron Sirol ar adeg ein harchwiliad. Roedd traean o DCPs yr Ardal â llai na 18 mis o brofiad. Mae'n ofynnol i Erlynwyr y Goron Sirol ddarparu cefnogaeth gyfreithiol a goruchwyliaeth i erlynwyr felly mae'r diffyg profiad hwn yn cael effaith ar ansawdd gwaith achos a sicrhau bod penderfyniadau erlyn cryf yn cael eu gwneud yn gyson.

7.14. Mae diffyg profiad cymharol rheolwyr hefyd yn effeithio ar effeithiolrwydd Erlynwyr y Goron Sirol sy'n mynychu Cyfarfodydd Gwella Gweithredol ar y Cyd (JOIMs) gan eu bod yn anghyfarwydd â dadansoddi data felly nid ydynt yn gwbl barod i wella perfformiad.

7.15. Mae dyrchafiadau dros dro wedi cael eu defnyddio fel mecanwaith i ddarparu profiad i reolwyr uchelgeisiol cyn penodiad parhaol. Er bod y dull hwn wedi cynnig manteision datblygiadol, nid yw wedi mynd i'r afael yn llawn â'r bylchau gallu sylfaenol. Mae uwch reolwyr wedi cydnabod bod bylchau sgiliau presennol wedi cael effaith niweidiol ar ansawdd gwaith achos. Yn ogystal, dywedwyd wrthym am faterion perfformiad o fewn yr uned nad sydd wedi cael eu datrys yn effeithiol

gan reolwyr. Un ffactor cyfrannol allweddol yw diffyg hyder ymhlith rheolwyr wrth gymhwyso prosesau rheoli perfformiad y gallai'r Ardal ystyried eu hystyried.

7.16. Ym mis Mawrth 2024, roedd 18 o'r 21 o Erlynwyr y Goron wedi bod yn eu swydd am lai na 18 mis. Roedd yr Ardal hefyd wedi cydnabod bod nifer sylweddol o Erlynwyr y Goron wedi ymuno heb unrhyw brofiad troseddol, a oedd yn gofyn am fuddsoddiad ychwanegol yn eu datblygiad. Cododd Barnwyr Dosbarth bryderon am effaith y diffyg profiad yn llysoedd yr ynadon. Gweithiodd yr Ardal tuag at ddatrysiad â Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF i ganiatáu i erlynwyr gael mwy o amser i baratoi ac ymgysylltu'n effeithiol â datblygiad achosion. Yn ogystal â gwella sgiliau cyfreithwyr gyda hyfforddiant eiriolaeth ffug, dywedodd barnwyr lleol wrthym fod ansawdd eiriolaeth wedi gwella'n sylweddol ers i bryderon gael eu codi.

Cylchdroi

7.17. Roedd yr Ardal wedi gweithredu cynllun yn ddiweddar lle'r oedd erlynwyr yn uned llys yr ynadon yn cael eu cylchdroi trwy dair ardal waith: eiriolaeth, codi tâl ac adolygu. Roedd erlynwyr yn cael eu cylchdroi trwy dimau bob pedwar i chwe mis ac roedd DCPs yn cael eu cylchdroi bob 12 i 18 mis.

7.18. Dyluniwyd y cynllun hwn gan yr Ardal ym mis Mawrth 2023 i alluogi cyfreithwyr i ganolbwyntio ar un ardal waith i wella effeithlonrwydd, wrth i gyfreithwyr ddod yn fedrus yn y tîm roeddent yn gweithio arno cyn cael eu cylchdroi i dîm arall. Rhagwelwyd y byddai'r cynllun yn gyrru ansawdd gwaith achos trwy alluogi cyfreithwyr i ganolbwyntio ar feysydd penodol, hogi a datblygu sgiliau a galluogi blaenoriaethu gwaith yn fwy effeithiol.

7.19. Awgrymodd adborth gan Erlynwyr y Goron Sirol nad yw'r system cylchdroi yn cael ei chymhwyso'n gyson. Adroddodd rhai Erlynwyr y Goron Sirol eu bod yn teimlo'n 'gaeth' yn eu rolau presennol, gyda chyfleoedd cyfyngedig i gylchdroi neu ddatblygu mewn meysydd eraill. Gall y diffyg symudedd hwn rwystro twf proffesiynol a chael effaith negyddol ar ysbryd.

7.20. Nid oes cylchdroi yn nhîm y Llys y Goron. Roedd achosion yn cael eu trin o'r dechrau i'r diwedd, er bod cefnogaeth weithiau'n cael ei thynnu o gronfa'r Eiriolwyr y Goron i gynorthwyo. Mae hyn yn galluogi'r Ardal i fynd i'r afael â gwaith achos difrifol ac hefyd yn rhoi hyblygrwydd i symud cyfreithwyr o gwmpas pan fydd angen.

Defnydd o Gyngorwyr Allanol, Asiantau a Goramser

7.21. Defnyddiwyd goramser yn gyson yn yr Ardal. Roedd rhaid iddo gael ei awdurdodi gan y RBA ac roedd yn tueddu i gael ei ddefnyddio ar benwythnosau fel ymateb i alwadau, fel cynnydd mewn penderfyniadau cyn-gyhuddo (PCD). Clywsom bryderon am brofiadau'r bobl sy'n gweithio goramser ac yn cwblhau tasgau nad ydynt yn gyfarwydd iawn â nhw. Bydd yr Ardal am sicrhau eu hunain bod goruchwyliaeth goramser addas ar gael.

7.22. Yn yr un modd, roedd goramser staff cyflawni gweithredol wedi'i anelu at ddelio â phwysau uniongyrchol ac nid yn fecanwaith i wella ansawdd gwaith achos. Mynegodd llawer o bobl fod gormod o ddibyniaeth ar asiantau, gan arwain at bwysau ar staff cyflawni gweithredol trwy gynyddu eu llwyth gwaith gan fod rhaid iddynt ymgymryd â phrosesau gwahanol i gynhyrchu pecynnau gwaith achos a oedd yn fwy amserol.

7.23. Mae tueddiad i ddefnyddio asiantau ar gyfer treialon sy'n rhyddhau amser i erlynwyr gynnal gwrandawiadau cyntaf. Ond mae hyn ar draul rhoi profiad treial iddynt, a allai gynorthwyo strategaeth treial yn y tymor hirach, gan wella ansawdd gwaith achos felly.

7.24. Defnyddir Cynghorwyr Allanol yn rheolaidd yn Llys y Goron. Mae gan yr Ardal garfan o Gynrychiolwyr Cyfreithiol sy'n cynnal eiriolaeth yn Llys y Goron a chlywsom fod y Cynrychiolwyr Cyfreithiol yn cael eu parchu'n fawr gan y farnwriaeth.

Heriau i Gymru

7.25. Nid yw'r materion a amlinellir isod o reidrwydd yn cael effaith uniongyrchol ar ansawdd gwaith achos. Ond mae'n bwysig cydnabod bod rhai heriau penodol i CPS Cymru-Wales yn cael goblygiadau ehangach ar agweddau eraill o'r busnes sydd yn cael effaith uniongyrchol ar ansawdd gwaith achos.

7.26. O dan Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993, mae'r Ardal o dan ddyletswydd i ddarparu gwasanaeth cyfartal i siaradwyr Gymraeg. Rhaid ystyried hyn wrth recriwtio, yn enwedig yng Ngogledd Cymru. Mae'r Ardal wedi ceisio lliniaru hyn drwy Gynllun Hyfforddiant Cyfreithiol Cymru ac wedi gweithio'n agos â Phencadlys CPS i sicrhau cyllid ychwanegol.

7.27. Mae CPS Cymru-Wales yn wynebu heriau logistaidd unigryw sy'n gysylltiedig â theithio ar draws y wlad. Mae uwch-reolwyr yn teithio'n aml rhwng swyddfeydd, ac mae'r anawsterau'n arbennig o amlwg oherwydd seilwaith trafndiaeth cyfyngedig. Er enghraifft, nid oes gwasanaeth rheilffordd yn yr Wyddgrug, ac mae llawer o ganolfannau llys y tu allan i Gaerdydd ac Abertawe ond yn hygyrch mewn car yn realistig. Mae hyn yn arwain at amseroedd teithio uwch yn sylweddol, sy'n aml yn fwy na thair awr, ac mae'n rhaid eu hystyried yn ofalus wrth gynllunio rotas. Mae amser teithio yn cynrychioli cost weithredol sylweddol ac yn effeithio'n uniongyrchol ar allu cyfreithwyr i baratoi'n ddigonol ar gyfer y llys.

Model Cymru Gyfan

7.28. Mae daearyddiaeth Cymru wedi cyfrannu at y Rhanbarth yn gweithredu'r model 'Cymru Gyfan'. Yn flaenorol, roedd gan yr Ardal ddulliau lleol o gyflwyno gwaith achos. Mae'r model Cymru Gyfan wedi galluogi adnoddau i symud o

gwmpas timau yn haws, sy'n galluogi'r Ardal i adeiladu gwytnwch ar draws y busnes gan roi hyblygrwydd i adnoddau a chyfrannu at ansawdd gwaith achos.

7.29. Gweithiodd timau'r uned llys yr ynadon a Llys y Goron ledled Cymru. Roedd timau Llys y Goron ym mhob un o'r tair swyddfa. Maent yn bennaf yn ymgymryd ag achosion o ardal heddlu lleol ond hefyd wedi gweithio ar draws Cymru i reoli gofynion yr Ardal. Mae hyn yn ymddangos fel ymateb i faterion adnoddau ac yn gyffredinol, roedd yr adborth gan staff yn gadarnhaol. Galluogodd y model i reolwyr wneud penderfyniadau adnoddau deinamig fel bod y galw yn ei orchymyn.

7.30. Ond roedd ymagwedd o'r fath hefyd yn effeithio ar berthnasoedd rhanddeiliaid. Roedd diffyg agosrwydd corfforol neu ddealltwriaeth o faterion lleol rhwng staff CPS, heddluoedd a llysoedd yn delio ag unrhyw achos penodol. Er enghraifft, dywedwyd wrthym am amgylchedd colegol rhwng yr Amddiffyniad, y llys a'r CPS yng Ngogledd Cymru, ond nid oedd hyn yn deimlad a rannwyd yn y de.

7.31. Er bod hyn yn adlewyrchu hyblygrwydd gweithredol, cydnabu uwch reolwyr fod graddau o amharodrwydd ymhlith rhai aelodau o staff i gofleidio model Cymru Gyfan yn llawn a'r angen i ymgysylltu â nhw i sicrhau derbyniad ehangach.

8. Sicrwydd

Sicrwydd

Rheoli perfformiad a data

Data

8.1. Mae data perfformiad yn offeryn allweddol ar gyfer monitro a gwella gwaith achos. Mae dadansoddi data rheolaidd yn rhoi arwydd i uwch reolwyr o faterion gwaith achos sy'n gofyn am welliant a gellir ei ddefnyddio i ddylanwadu ar ddyrannu adnoddau. Pan gaiff ei roi mewn cyd-destun a'i egluro, gall y data hwn gymhell staff a'u helpu i ddeall eu cyfraniad at nodau'r sefydliad. Ond gwelsom ni anghysondebau yn y defnydd a'r dealltwriaeth o ddata yn yr Ardal, gyda staff yn teimlo bod y data a dderbyniwyd yn brin o berthnasedd i'w rôl.

8.2. Rhannodd rheolwyr cyfreithiol ddangosyddion perfformiad allweddol gyda'u tîm i ddangos ble mae gwelliannau wedi'u gwneud ac i godi ysbryd y tîm yn dilyn hynny. Pan ddangosodd y data fod angen gwelliannau, defnyddiwyd hyn i ddarparu cefnogaeth wedi'i thargedu i unigolion neu dimau, naill ai drwy anghenion datblygu a nodwyd neu adnoddau. Pan allai erlynwyr weld sut roedd data perfformiad yn berthnasol i'w gwaith, fel nifer yr achosion a gafodd eu hatal ar ôl tri neu fwy o wrandawiadau llys, roeddent yn ei chael yn ddefnyddiol.

8.3. Ond dywedodd un rheolwr uwch mai cyfrifoldeb Erlynwyr y Goron Sirol oedd deall y data a ddarparwyd iddynt. Ond ni wnaethant ymhelaethu ar ba gamau a gymerwyd i sicrhau bod Erlynwyr y Goron Sirol yn deall pwysigrwydd data yn llawn a sut i'w ddefnyddio'n effeithiol yn eu rolau. Dywedwyd wrthym gan rai Erlynwyr y Goron Sirol fod hyn yn peri anhawster arbennig iddynt wrth fynychu Cyfarfodydd Gwella Gweithredol ar y Cyd (JOIMs) gan nad oeddent yn teimlo'n gwbl barod i ddadansoddi data.

8.4. Roedd dull anghyson o ran sut oedd rheolwyr yn rhannu data gyda'u timau. Efallai bydd angen mwy o sicrwydd gan reolwyr uwch i sicrhau negeseuon cyson a ffocws clir ar berfformiad. Byddai hyn yn helpu i atgyfnerthu'r defnydd effeithiol o ddata perfformiad fel offeryn i wella ansawdd gwaith achos.

8.5. Cynhaliwyd cyfarfodydd strategol rheolaidd ar lefel uwch a oedd yn ystyried meysydd perfformiad allweddol fel penderfyniadau cyhuddo, ymgynghoriadau cyfreithiol cynnar, cydymffurfiaeth llys a monitro Terfyn Amser Carcharu. Sicrhaodd hyn sicrwydd a goruchwyliaeth rheolaidd ar lefel uwch. Lle gallai data dynnu sylw at feysydd pryder, gellid datblygu strategaeth ar gyfer gwella'r meysydd hynny.

8.6. Nid oedd staff cyflawni gweithredol bob amser yn gweld y data a ddarparwyd iddynt yn berthnasol neu'n ddefnyddiol. Clywon ni, er y gallai rhai

aelodau o staff gael data, nad oeddent yn teimlo ei fod yn ymwneud â'u gwaith o ddydd i ddydd ac felly nid oeddent yn talu llawer o sylw iddo. Gallai cyd-destun a dadansoddiad pellach am y data a rennir gynorthwyo staff i ddeall y rhyngweithio rhwng staff cyfreithiol a chyflawni gweithredol a phwysigrwydd eu rolau yn amcanion cyffredinol y sefydliad, gan annog arferion gweithio mwy cydlynol a gyrru ansawdd gwaith achos.

Rheoli

8.7. Mae'r Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS) yn delio â materion perfformiad naill ai ar sail anffurfiol neu ffurfiol, gyda hyn yn debygol o ddibynnu ar arwyddocâd y mater, gallu i wella a hirhoedledd y pryder. Mae perfformiad gwael yn effeithio ar ansawdd gwaith achos os oes materion ynghylch gwneud penderfyniadau cyfreithiol neu sut mae achosion yn cael eu rheoli. Yn ogystal, gall perfformiad gwael arwain at straen cynyddol neu leihad mewn ysbryd cyfreithiwr gyda phroblemau perfformio os ydynt yn teimlo nad ydynt yn gallu perfformio'n effeithiol. Ymhellach, lle mae perfformiad gwael o fewn tîm, efallai bydd rhaid i aelodau eraill o'r tîm gymryd gwaith ychwanegol neu ddarparu lefelau uwch o gefnogaeth, gan effeithio ar eu gallu i gynhyrchu gwaith achos o ansawdd uchel.

8.8. Mae uwch reolwyr wedi cydnabod bod diffyg hyder gan Erlynwyr y Goron Sirol i ddefnyddio dulliau rheoli perfformiad ffurfiol, yn enwedig yn uned llys yr ynadon. Gallai hyn fod o ganlyniad i'r lefelau o ddiffyg profiad sydd eisoes wedi'u nodi o fewn y garfan Erlynnydd y Goron Sirol er bod yr Ardal yn darparu cefnogaeth a hyfforddiant i reolwyr drwy raglen o sesiynau gyda'r rheolwr cynghori adnoddau dynol. Dywedwyd wrthym fod yr Ardal yn bwriadu gweithio gyda Erlynwyr y Goron Sirol i gynyddu eu hyder yn yr agwedd hon.

Sicrhau Ansawdd

Asesiad Ansawdd Unigol

8.9. Buom yn archwilio naw Asesiad Ansawdd Unigol a oedd i gyd wedi cael eu samplu gan Uwch Erlynnydd y Goron Sirol. Nid oedd y defnydd o asesiad ansawdd unigol yn gyson ar draws yr Ardal gyda rhai yn colli pwyntiau sylfaenol ac Erlynwyr y Goron Sirol yn rhy oddefol lle'r oedd diffygion. Cododd hyn bryderon am ddibynadwyedd y broses a'i gallu i nodi a datrys materion yn effeithiol.

8.10. Awgrymodd erlynwyr fod asesiad ansawdd unigol yn aml yn cael eu hystyried fel tasgau gweithdrefnol yn hytrach na chyfarpar datblygu ystyrlon. Cyfyngodd y canfyddiad hwn eu heffaith, gan nad oedd adborth bob amser yn cael ei ddilyn gyda sgysiau myfyriol neu adeiladol. O ganlyniad, collwyd cyfleoedd i ddysgu a gwella.

8.11. Yn ogystal, nid oedd pob sgwrs achos wedi'i chofnodi'n ffurfiol. Roedd y diffyg dogfennaeth hwn yn cyflwyno risg i sicrhau ansawdd ac yn lleihau

atebolrwydd, yn enwedig pan nad oedd penderfyniadau neu adborth yn olrhainadwy. Gwelsom ni dystiolaeth gyfyngedig fod y ffordd y cynhaliwyd asesiad ansawdd unigol yn gyrru gwelliant ansawdd achos.

8.12. Er mwyn cydnabod hyn, mae'r Ardal wedi datblygu eu proses asesiad ansawdd unigol eu hunain. Mae'r broses newydd yn golygu bod Erlynydd y Goron Sirol yn nodi achos priodol i'w asesu ac yn hysbysu'r cyfreithiwr perthnasol am hyn cyn unrhyw asesiad. Mae'r ddau wedyn yn cael cyfle i ystyried yr achos ar wahân, ond nid yw'r asesiad ansawdd unigol yn cael ei gwblhau gan Erlynwyr y Goron Sirol ar y adeg hwnnw. Yna mae cyfarfod un-i-un rhwng Erlynydd y Goron Sirol a'r cyfreithiwr lle mae'r cwestiynau asesiad ansawdd unigol yn cael eu trafod a'r ffurflen yn cael ei chwblhau gyda'i gilydd. Mae hyfforddiant gosod safonau a ddarperir gan Uwch Erlynydd y Goron Sirol wedi helpu Erlynwyr y Goron Sirol dibrofiad i gynnal asesiadau. Mae'r broses yn cael ei hystyried yn fawr iawn fel offeryn dysgu gan bawb dan sylw ac yn cyd-fynd â'n hargymhelliad yn yr arolygiad asesiad ansawdd unigol a gyhoeddwyd gennym ym mis Chwefror 2025¹⁷.

8.13. Yn ogystal, mae'r system hon yn golygu nad oes angen i Erlynydd y Goron Sirol asesu'r achos ac yna cael sgwrs yn ddiweddarach gyda'r cyfreithiwr gan y gellir cwblhau hyn yn ystod y cyfarfod un-i-un pan fydd y ffurflen yn cael ei chwblhau. Nid yw sicrwydd ffurfiol o effaith y dull hwn wedi'i gynnal eto.

Paneli Rheoli Achosion Lleol

8.14. Cynhaliwyd Paneli Rheoli Achosion Lleol gan yr Ardal ar achosion cymhleth neu sensitif. Gwelsom gofnodion o Baneli Rheoli Achosion Lleol lle roedd goruchwyliaeth rheoli uwch glir o'r holl ystod o faterion gwaith achos i sicrhau bod achosion yn cael eu datblygu'n briodol a bod ansawdd yn cael ei gynnal. Roedd hyn yn cynnwys goruchwyliaeth o ddewis cyhuddiad, strategaeth treial, dewis cynghorydd a thrin cyfryngau.

8.15. Roedd lefel y goruchwyllo uwch yn sicrhau bod achosion yn cael eu datrys yn briodol ac yn darparu cefnogaeth i'r erlynydd a oedd yn berchen ar yr achos, tra hefyd yn datblygu eu sgiliau. Ond gan fod y meini prawf ar gyfer Panel Rheoli Achosion Lleol yn benodol i achosion risg uchel neu sensitif iawn, nid yw'r buddion yn ymestyn i achosion trosedd cyffredinol.

8.16. Ond cynhaliwyd paneli rheoli achosion neu drafodaethau rheoli achosion eraill ar achosion nad oeddent fel arfer yn bodloni meini prawf Panel Rheoli Achosion Lleol. Mae rhai o hyn wedi bod yn thematig ac wedi'u gyrru gan reolwyr. Er enghraifft, roedd pryder nad oedd erlyniadau a arweinir gan dystiolaeth (yn enwedig

¹⁷ [Asesiad Ansawdd Unigol: Arolygiad o sut mae'r CPS yn defnyddio IQA i fonitro a gwella ansawdd achos. Arolygiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron Ei Mawrhydi, 27 Chwefror 2025](#)

o fewn cyd-destun cam-drin domestig) yn cael eu trin yn ddigon cadarn ac roedd barn ymhlith erlynwyr na fyddai'r llys yn delio â nhw.

8.17. Cynhaliwyd nifer o baneli rheoli achosion gyda ffocws ar erlyniadau sy'n seiliedig ar dystiolaeth fel ffordd o ddarparu arweiniad ar sut y gellid adeiladu a chryfhau'r achosion, fel bydd erlynwyr yn y dyfodol yn teimlo'n fwy hyderus wrth fynt i'r adael â nhw a'u cyflwyno yn y llys. Gellir nodi achosion a allai fod angen panel rheoli achosion neu drafodaeth hefyd o'r adroddiadau Terfyn Amser Carcharu os nodwyd problem.

8.18. Roedd Dirprwy Brif Erlynwyr y Goron ac Uwch Erlynwyr y Goron Sirol a arweiniodd Paneli Rheoli Achosion Lleol yn awyddus i greu a meithrin diwylliant lle croesewir trafodaethau achos gyda rheolwyr uwch a bod erlynwyr yn barod i drafod achosion, yn hytrach na theimlo bod trafodaethau fel hyn yn digwydd pan fydd achosion yn mynd o chwith. Roedd Erlynwyr y Goron Sirol ac erlynwyr dibrofiad yn gweld trafodaethau ar y lefel hon yn ddefnyddiol i gynorthwyo eu dysgu. Bydd hyn yn gyrru ansawdd gwaith achos drwy ddarparu goruchwyliaeth uwch i achosion, datblygu Erlynwyr y Goron Sirol i gael trafodaethau gwaith achos hyderus a galluogi cyfreithwyr i fireinio eu sgiliau drwy drafodaethau gydag aelodau mwy profiadol o'r unedau.

8.19. Ond ymddangosai hefyd nad oedd y paneli neu'r trafodaethau hyn yn cael eu cofnodi'n rheolaidd ac efallai eu bod yn cynnwys trafodaeth o achos rhwng cyfreithiwr a rheolwyr uwch yn hytrach na phroses panel mwy ffurfiol. Heb os, bydd y sgysiau hyn yn ddefnyddiol ac yn darparu cyngor ac arweiniad i gyfreithwyr, a rhywfaint o sicrwydd i reolwyr uwch o ran ansawdd gwaith achos. Ond os nad oes gweithredoedd ffurfiol i'w dilyn, neu fylchau sgiliau wedi'u nodi, gallai'r ysgogiad i wella ansawdd gwaith achos yn y ffordd hon gael ei leihau os nad oedd sicrwydd bod y gweithredu angenrheidiol wedi'i gymryd.

Bwrdd Ansawdd Gwaith Achos

8.20. Yn fwy diweddar yn uned llys yr ynadon, mae Bwrdd Ansawdd Gwaith Achos wedi'i sefydlu sy'n dod â holl Erlynwyr y Goron Sirol llys yr ynadon at ei gilydd yn fisol. Pwrpas y Bwrdd Ansawdd Gwaith Achos yw gwella ansawdd gwneud penderfyniadau gwaith achos, strategaeth achos, paratoi, datblygiad a chyflwyniad eiriolaeth.

8.21. Mae'r byrddau hyn yn galluogi uwch-reolwyr i sicrhau bod dulliau gweithio yn cael eu rhannu, eu cymryd i ffwrdd a'u dosbarthu i'r timau. Bob mis, mae'r byrddau yn canolbwyntio ar bethau gwahanol ac mae'r negeseuon yn cael eu sicrhau trwy asesiadau ansawdd unigol wedi'u targedu. Enghraifft oedd asesiadau ansawdd unigol a gynhaliwyd ar achosion cam-drin domestig gyda ffocws ar dystiolaeth, yn dilyn hyn fel thema Bwrdd Ansawdd Gwaith Achos.

8.22. Nododd yr Ardal hefyd fod achosion gyda therfynau amser statudol yn cael eu cyflwyno'n hwyr gan yr heddlu ar gyfer penderfyniadau cyhuddo. Roedd y Bwrdd Ansawdd Gwaith Achos yn cydnabod y mater, ac mae'r Ardal wedi penodi cyfreithiwr cyhuddo penodol i drin achosion terfynau amser statudol ers hynny.

Gwaith Achos Blaenoriaeth

Terfynau Amser Carcharu

8.23. Mae systemau ar waith ar gyfer monitro Terfyn Amser Carcharu, gan gynnwys gwiriadau sicrwydd wythnosol a phrotocolau esgyn. Mae ffigurau ar gyfer Awst 2025 yn dangos bod gan yr Ardal 528 o achosion Terfyn Amser Carcharu, a oedd yn cynrychioli tua 8.6% o'r llwyth achosion. Roedd 2.1% yn uned llys yr ynadon ac 17.4% yn nhîm Llys y Goron. Roedd hyn yn sefyll yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 5.7% o'r achosion cyfan gyda Therfyn Amser Carcharu, gyda 1.1% yn llysoedd yr ynadon a 11.1% yn y Llys y Goron.

8.24. Defnyddiwyd logiau achosion risg uchel a Phaneli Rheoli Achosion Lleol ar gyfer achosion sensitif. Ond roedd un methiant Terfyn Amser Carcharu yn uned llys yr ynadon a oedd wedi'i gysylltu ag anhyblygrwydd a newid mewn perchnogaeth achos gyda'r cylchdroi o erlynwyr. Yn dilyn hyn, newidiodd y broses ac mae cyfreithwyr yn uned llys yr ynadon bellach yn cadw eu hachosion Terfyn Amser Carcharu wrth gylchdroi timau, gan ganiatáu berchnogaeth a chysondeb wrth drin achosion carchar. Roedd yn rhy gynnar i ni allu asesu a oedd hyn wedi dileu neu leihau'r risg o fethiannau Terfyn Amser Carcharu mewn gwaith achos llysoedd ynadon.

8.25. Gwelwyd camgymeriadau gweithdrefnol sylfaenol, fel methu â chyhoeddi Terfynau Amser Carcharu yn y llys, yn ein harchwiliad o achosion Terfyn Amser Carcharu. Yn ystod arsylwadau llys gwelsom nifer o enghreifftiau lle nad oedd y broses Terfyn Amser Carcharu wedi'i dilyn ac nad oedd Terfynau Amser Carcharu wedi'u "cytuno a chyhoeddi". Mewn un enghraifft, nid oedd y Terfyn Amser Carcharu wedi'i gytuno na'i gyhoeddi, ac eto roedd wedi'i gofnodi ar y daflen cofnod gwrandawriad fel pe bai wedi digwydd. Y mater mwyaf cyffredin oedd bod Terfynau Amser Carcharu wedi'u cyhoeddi mewn llys agored ond nad oeddent wedi'u cytuno gyda'r amddiffyniad a'r llys. Ond ar wahân i un achos, gwelsom fod prosesau Terfyn Amser Carcharu wedi'u dilyn o ran adolygiadau priodol, logiau cynnydd Terfyn Amser Carcharu wedi'u diweddarau, a gwiriadau priodol wedi'u cynnal.

Trosedd Casineb a Cham-drin Domestig

8.26. Mae gan yr Ardal Gydlynnydd Troseddau Casineb sy'n cynnal gwiriadau sicrwydd misol ac yn darparu adborth wyneb yn wyneb gyda'r erlynwyr lle bo modd. Maent yn cyflwyno adroddiadau misol i uwch reolwyr ac yn cyflwyno sesiynau

datblygu cyfreithwyr. O ganlyniad, mae'r Ardal wedi gweld cynnydd mewn dedfrydu hirach.

8.27. Mae cam-drin domestig yn cael ei nodi fel blaenoriaeth allweddol yng Nghymru gyda chyfraddau athreuliad yn cael eu monitro'n agos. Mae hyn wedi arwain at yr Ardal a'r heddlu yn datblygu perthnasoedd gwaith agos yn yr uned paratoi ffeiliau cam-drin domestig arbenigol, sy'n cynhyrchu effeithlonrwydd mewn gwaith cyngor ac ymgysylltu â dioddefwyr. Mae'r Ardal yn credu y bydd hyn yn gwella ansawdd gwaith achos.

8.28. Mae Gweithdai Athreuliad Cam-drin Domestig, a yrrir gan JOIMs strategol, wedi nodi camau i leihau athreuliad dioddefwyr, fel ystyried dichonoldeb cynghorwyr trais domestig annibynnol yn mynychu'r llys i gefnogi dioddefwyr ochr yn ochr â Gwasanaethau Tystion, a chreu map gweledol sy'n esbonio i'r dioddefwr bob cam o'u taith cyfiawnder troseddol.

Atodiad A

Fframwaith arolygu

Rhaglen Arolygu Ardal (AIP) - Fframwaith Arolygu Cam 3

Cyflwyniad

Cynhaliwyd cam cyntaf y Rhaglen Archwilio Ardal (AIP) rhwng 2021 a 2022. Darparodd asesiadau manwl o ansawdd gwaith achos ar draws llys ynadon, Llys y Goron ac achosion treisio a throseddau rhywiol difrifol ym mhob un o'r 14 Ardal CPS. Nododd pob adroddiad asesiad ar gyfer gwerth ychwanegol a gafael o ran gwaith achos mewn tri uned ar wahân.

Cynhaliwyd Rhaglen Archwilio Ardal ddilynol (Cam 2) yn 2024 a pharhaodd i asesu ansawdd gwaith achos ar ychwanegu gwerth at yr erlyniad trwy wneud penderfyniadau erlyn da, rhagweithiol a rheoli achosion cadarn. Mae data sylfaenol a dilynol yr AIP wedi cael eu hystyried i amlygu cyfeiriad teithio perfformiad ar gyfer gwerth ychwanegol a gafael. Mae hyn wedi nodi Ardaloedd CPS a fydd yn cael eu dewis ar gyfer ein dull archwilio seiliedig ar risg wedi'i dargedu ar gyfer Cam 3 – Rhaglen Archwilio Ardal.

Mae'r fframwaith hwn wedi'i drefnu'n dair adran: arweinyddiaeth gyfreithiol a sicrwydd, adnoddau, a rhanddeiliaid. Mae pob adran yn amlinellu meini prawf ar gyfer casglu tystiolaeth. Mae is-feini prawf hefyd wedi'u nodi ar gyfer pob adran i arwain asesiad o berfformiad.

A – Arweinyddiaeth gyfreithiol a sicrwydd

A yw arweinyddiaeth gyfreithiol a sicrwydd yn effeithio ar ansawdd gwaith achos?

Meini prawf

1. **Sut mae mecanweithiau arweinyddiaeth gyfreithiol a sicrwydd ar bob lefel yn dylanwadu ar safonau ansawdd gwaith achos?**
 - 1.1. Sut mae rheolwyr Ardal yn cyfleu cyfeiriad y CPS o ran dyheadau gwaith achos?
 - 1.2. Sut mae data perfformiad allweddol yn cael ei ddefnyddio i sicrhau ansawdd gwaith achos yn yr Ardal, a pha effeithiau mae hyn wedi'u cael ar ansawdd gwaith achos yn gyffredinol?
 - 1.3. Sut mae rheolwyr Ardal yn ysbrydoli, cymell a datblygu eu timau i gyflawni safonau gwaith achos?
 - 1.4. Sut mae rheolwyr Ardal ar bob lefel yn asesu sgiliau a phrofiad staff a'r effaith mae hyn yn ei gael ar ansawdd gwaith achos?

- 1.5. Sut yw uwch-reolwyr Ardal yn sicrhau bod gan bob rheolwr Ardal y sgiliau a'r profiad angenrheidiol i oruchwylio gwaith achos yn effeithiol?
- 1.6. A oes gan yr Ardal system ar gyfer nodi a delio â gwaith achos â blaenoriaeth, a sut yw hyn yn cyfrannu at ansawdd gwaith achos?
- 1.7. Sut mae rheolwyr Ardal yn sicrhau bod perfformiad cynghorwyr ar y lefel gywir?

Is-feini prawf

- Ym pa ffordd mae ymgysylltiad rheolwyr Ardal â staff ar faterion strategol a gweithredol yn effeithio ar ansawdd gwaith achos?
- Sut yw'r Ardal yn cyfathrebu mesurau sicrwydd ansawdd a monitro perfformiad i staff, a pha effaith yw'r cyfathrebu hwn yn ei gael ar ansawdd gwaith achos?
- Sut mae dull yr Ardal o hyfforddiant wedi effeithio ar ansawdd gwaith achos?
- I ba raddau yw tîm rheoli'r Ardal yn defnyddio data perfformiad a gwybodaeth berthnasol arall, a sut yw hyn wedi dylanwadu ar ansawdd gwaith achos?
- Sut yw cyfrifoldeb tîm ac unigolyn am waith achos yn cyfrannu at ansawdd cyffredinol y gwaith achos hwnnw?
- Mewn pa ffyrdd yw Asesiadau Ansawdd Unigol yn dylanwadu ar ansawdd gwaith achos?
- Pa fecanweithiau ychwanegol, y tu hwnt i asesiad ansawdd unigol, yw'r Ardal yn eu defnyddio i sicrhau ansawdd gwaith achos, ac a yw'r mecanweithiau hyn wedi effeithio ar ansawdd gwaith achos?
- Sut yw'r Ardal yn cysylltu gwaith achos ag amcanion staff, a pha effaith mae hyn wedi'i chael ar ansawdd gwaith achos?
- Sut yw rheolwyr yr Ardal yn cymell staff, yn adeiladu timau effeithiol, o fewn unedau gwaith achos, a pha effaith yw hyn yn ei gael ar ansawdd gwaith achos?
- Sut yw'r Ardal yn sicrhau bod ei rheolwyr yn meddu ar y sgiliau a'r profiad angenrheidiol i ddarparu sicrwydd gwaith achos yn effeithiol?
- A yw rheolwyr yr Ardal yn fedrus wrth drin perfformiad da a gwael?
- Sut yw'r rheolaeth a'r monitro o derfynau amser cadw yn dylanwadu ar ansawdd gwaith achos?
- A yw cofnodion achosion risg uchel yn yr Ardal yn cyfrannu at safonau ansawdd gwaith achos?
- Sut yw'r Ardal yn sicrhau ansawdd cynghorwyr allanol yn llys yr ynadon a'r Llys y Goron?

B – Adnoddau

A yw defnyddio a rheoli adnoddau yn effeithio ar ansawdd gwaith achos?

Meini prawf

2. **Sut yw trin adnoddau'r Ardal yn effeithio ar ansawdd gwaith achos?**
 - 2.1 A yw rheolaeth gyllidebol yr Ardal yn cael effaith ar ansawdd gwaith achos?
 - 2.2 Ym mha ffordd yw dyraniad a chynllunio cyllidebol yr Ardal yn dylanwadu ar ansawdd cyffredinol gwaith achos?
 - 2.3 Sut yw'r Ardal yn pennu ei strwythur staffio, a sut yw'r strwythur hwn yn effeithio ar ansawdd gwaith achos a gyflwynir?
 - 2.4 Sut yw'r Ardal yn asesu lefelau profiad gofynnol staff a rheolwyr o fewn ei hunedau gwaith achos, ac ym mha ffyrdd yw'r gwerthusiad hwn yn effeithio ar wneud penderfyniadau ac ansawdd cyffredinol gwaith achos?
 - 2.5 Pa rôl yw strategaeth ddigideiddio'r Ardal yn ei chael wrth lunio ansawdd gwaith achos?
 - 2.6 Ym mha ffyrdd yw'r Ardal yn defnyddio adnoddau allanol ac oriau ychwanegol, a sut yw'r strategaeth hon wedi cyfrannu at ansawdd gwaith achos?

Is-feini prawf

- Sut yw'r Ardal yn trafod materion ariannol gyda'r pencadlys a phartneriaid, a pha effaith yw hyn yn ei gael ar yr adnoddau sydd ar gael i reoli ei lwythi achos?
- Sut yw'r Ardal yn sicrhau ei bod yn gweithredu o fewn ei chyllideb ddyrannol, a sut yw'r cydymffurfiaeth hon yn effeithio ar ansawdd gwaith achos?
- Sut yw unedau gwaith achos yr Ardal yn cael eu hadnoddau o ran staff a rheolwyr, a sut yw'r dyraniad hwn o adnoddau yn effeithio ar ansawdd gwaith achos?
- Ym mha ffyrdd yw'r seilwaith digidol yn yr Ardal yn dylanwadu ar ansawdd gwaith achos?
- Sut yw'r defnydd o ddata Mesurau Effeithlonrwydd Adnoddau yn yr Ardal yn effeithio ar ansawdd gwaith achos?
- Sut yw strategaeth recriwtio'r Ardal a rheoli cyfraddau swyddi gwag yn dylanwadu ar ansawdd gwaith achos?
- Ym mha ffyrdd yw'r Ardal yn ymdrin â sefydlu a hyfforddi staff newydd, a sut yw hyn yn effeithio ar safonau ansawdd gwaith achos?
- A yw cynllunio olyniaeth wedi'i integreiddio i strategaeth fusnes yr Ardal, a sut yw'n effeithio ar ansawdd gwaith achos?

- A yw'r Ardal yn defnyddio timau o bell, a pha ddylanwad sydd gan hyn ar ansawdd gwaith achos?
- Sut yw rheolwyr yr Ardal yn mynd i'r afael ag absenoldeb salwch a pha effaith sydd gan hyn ar ansawdd gwaith achos?
- Sut yw'r Ardal yn rheoli materion perfformiad staff, a sut yw hyn wedi effeithio ar ansawdd gwaith achos?
- Ym mha ffordd yw'r Ardal yn defnyddio adnoddau allanol ac oriau ychwanegol, a beth yw'r effaith ar ansawdd gwaith achos?

C – Rhanddeiliaid

A yw ymgysylltu a chydweithio â rhanddeiliaid yn effeithio ar ansawdd gwaith achos?

Meini prawf

3. **Sut yw perthynas yr Ardal â phartneriaid cyfiawnder troseddol yn effeithio ar ansawdd gwaith achos?**
 - 3.1 Beth yw perthynas yr Ardal â chydweithwyr cyfiawnder troseddol?
 - 3.2 A oes dealltwriaeth glir o nodau a chynlluniau sy'n cael eu rhannu gan yr Ardal a'r partneriaid?
 - 3.3 Sut yw rheoli perfformiad ar y cyd â phartneriaid cyfiawnder troseddol yn effeithio ar ansawdd gwaith achos?
 - 3.4 A oes prosesau sicrwydd ansawdd sy'n cael eu rhannu ar gyfer materion sy'n effeithio ar waith achos?
 - 3.5 A yw gwybodaeth perfformiad berthnasol, meysydd i'w gwella ac arfer da yn cael eu rhannu rhwng partneriaid cyfiawnder troseddol ac yn cael eu defnyddio i nodi cryfderau a gwendidau?
 - 3.6 A yw strategaethau gwella ar y cyd wedi'u gweithredu ac wedi arwain at welliannau?

Is-feini prawf

Perthynas â'r heddlu

- Beth yw dull yr Ardal ar gyfer cydweithio â chymheiriaid yr heddlu i hwyluso rhannu data, nodi cryfderau a gwendidau, a gwella ansawdd gwaith achos?
- Sut yw'r Ardal yn darparu adborth i'r heddlu ynghylch ansawdd ffeiliau'r heddlu, a pha welliannau sydd wedi deillio o'r adborth hwn?
- Pa mor effeithiol yw'r sianeli cyfathrebu rhwng yr heddlu a'r Ardal CPS wrth hyrwyddo gwaith achos, ac a yw hyn yn arwain at well ansawdd ffeiliau achos?
- Sut mae anghydfodau ynghylch gwaith achos rhwng yr Ardal a'r heddlu yn cael eu datrys, a pha wersi sy'n cael eu tynnu o'r profiadau hyn?
- Ym pa ffyrdd yw'r Ardal yn cydweithio â'r heddlu i reoli achosion cyn-gyhuddo yn effeithiol a mynd i'r afael ag unrhyw ôl-groniadau presennol?
- A oes unrhyw raglenni hyfforddi ar y cyd ar waith gyda'r heddlu sydd â'r nod o wella ansawdd gwaith achos?

- Sut yw'r Ardal yn gweithio ochr yn ochr â'r heddlu i wella ansawdd gwaith achos trwy wella profiadau dioddefwyr a thystion?

Perthynas â Gwasanaeth Llysoedd a Thriwilysoedd EF, gwasanaeth tystion, y farnwriaeth a'r amddiffyniad

- Sut yw'r Ardal yn cydweithio â chymheiriaid Gwasanaeth Llysoedd a Thriwilysoedd EF i weithredu strategaethau gwella ar y cyd, a pha effaith yw'r cydweithrediad hwn yn ei chael ar ganlyniadau gwaith achos?
- Pa sianeli cyfathrebu sy'n bodoli rhwng Ardal CPS a Gwasanaeth Llysoedd a Thriwilysoedd EF ar gyfer mynd i'r afael ag ymholiadau dydd i ddydd sy'n gysylltiedig â materion ansawdd gwaith achos?
- Sut yw'r Ardal yn gweithio gyda Gwasanaeth Llysoedd a Thriwilysoedd EF i fynd i'r afael ag oedi llys a monitro treialon sydd wedi torri, yn aneffeithiol, ac wedi'u gohirio?
- Sut yw'r Ardal yn ymgysylltu â'r gwasanaeth tystion, a pha welliannau sydd wedi'u harsylwi ym mhrofiadau tystion yn y llys o ganlyniad?
- Sut mae rheolwyr Ardal yn rhyngweithio â'r farnwriaeth, ac ym mha ffyrdd yw'r ymgysylltiad hwn yn cyfrannu at wella ansawdd gwaith achos?
- A yw'r Ardal yn ymgysylltu â'r gymuned amddiffyn leol, a sut yw'r rhyngweithio hwn wedi dylanwadu ar ansawdd gwaith achos?

Perthynas â grwpiau cymunedol

- Beth yw natur y perthnasoedd â grwpiau cymunedol lleol?
- A yw rheolwyr Ardal yn ymgysylltu'n weithredol â grwpiau cymunedol, a sut yw hyn yn dylanwadu ar strategaethau a gwaith achos yr Ardal?

Sut yw'r Ardal yn blaenoriaethu ei hymgysylltiad â grwpiau cymunedol penodol, ac a all ddangos gwelliannau mewn darpariaeth gwasanaeth, ymgysylltiad, neu hyder cymunedol o ganlyniad i'r rhyngweithiadau hyn.

Atodiad B

Data archwilio ffeil

CPS Cymru-Wales

Data o AIP1 (llinell sylfaen) i AIP2 (dilyniant)

Gwerth ychwanegol				
Llysoedd yr Ynadon	64.9%	56.5%	▼	-8.4pp
Llys y Goron	65.5%	70.7%	▲	+5.2pp
Gafael				
Llysoedd yr Ynadon	66.2%	60.0%	▼	-6.2pp
Llys y Goron	76.8%	75.6%	▼	-1.2pp

Sgoriau Cenedlaethol CPS

Data o AIP1 (llinell sylfaen) i AIP2 (dilyniant)

	Sylfaen	Dilyniant	Cyfeiriad teithio
Llysoedd yr Ynadon			
Gwerth ychwanegol	63.3%	65.5%	▲
Gafael	65.9%	68.8%	▲
Llys y Goron			
Gwerth ychwanegol	63.5%	66.2%	▲
Gafael	75.6%	73.3%	▼

CPS Cymru-Wales - Themâu

Data o AIP1 (llinell sylfaen) i AIP2 (dilyniant)

Thema	Llysoedd yr Ynadon				Llys y Goron			
Cyn-gyhuddo								
Cydymffurfiaeth cod	100%	97.3%	▼	-2.7pp	91.7%	100%	▲	+8.3pp
Dewis cyhuddiad	89.6%	88.5%	▼	-1.1pp	84.7%	91.1%	▲	+6.4pp
Achos dadansoddiad	43.9%	33.1%	▼	-10.8pp	38.9%	50.0%	▲	+11.1pp
Ôl-gyhuddo								
Cydymffurfiaeth cod	100%	100%	▶	0pp	95.0%	100%	▲	+5.0pp
Achos dadansoddiad	58.0%	54.7%	▼	-3.3pp	60.0%	70.2%	▲	+10.2pp
Dioddefwyr a Thystion								
Materion Dioddefwyr a Thystion	70.8%	56.3%	▼	-14.5pp	74.1%	75.5%	▲	+1.4pp
Agweddau eraill								
Cydymffurfiaeth datgelu	65.9%	51.4%	▼	-14.5pp	70.7%	71.0%	▶	+0.3pp
Gwrandawiadau Paratoi at Achos a Threial (PTPH) paratoi	n/a	n/a	n/a	n/a	71.2%	63.9%	▼	-7.3pp

Atodiad C

Geirfa

Ardal

Mae'r Gwasanaeth Erlyn y Goron (CPS) wedi'i rannu'n 14 Ardal daearyddol ar draws Lloegr a Chymru. Mae pob Ardal yn cael ei harwain gan Brif Erlynydd y Goron, gyda chefnogaeth Rheolwr Busnes Ardal.

Asiant

Cyfreithiwr o'r tu allan i Wasanaeth Erlyn y Goron sy'n cael ei gyflogi pan fo angen i erlyn achosion yn y llys ar ran Gwasanaeth Erlyn y Goron. Ni allant wneud penderfyniadau am achosion o dan y Cod i Erlynwyr y Goron ('y Cod') a rhaid iddynt gymryd cyfarwyddiadau gan Wasanaeth Erlyn y Goron (CPS).

Rheolwr Busnes Ardal (RBA)

Y rheolwr an-gyfreithiol mwyaf uwch ar lefel Ardal CPS. Maent yn gyfrifol am agweddau busnes mewn Ardal, fel rheoli'r gyllideb, ac yn gweithio gyda Phrif Erlynydd y Goron i reoli'r Ardal yn effeithiol ac yn effeithlon.

Bargyfreithiwr/Cynghorydd

Cyfreithiwr gyda'r cymwysterau angenrheidiol i ymddangos yn y Llys y Goron a llysoedd troseddol eraill, sy'n cael ei dalu gan y CPS i erlyn achosion yn y llys, neu gan gynrychiolydd rhywun a gyhuddir o drosedd i'w hamddiffyn.

System Rheoli Achosion

System TG ar gyfer rheoli achosion a ddefnyddir gan y Gwasanaeth Erlyn y Goron, sy'n cofnodi'r rhan fwyaf o fanylion achosion ac yn darparu gwybodaeth a data rheoli. Trwy gysylltiadau â systemau'r heddlu, mae'r system rheoli achosion yn derbyn deunydd achos electronig sydd wedi disodli ffeiliau papur.

Egwyddorion Strategaeth Achos

Deg egwyddor strategaeth achos y CPS sy'n amlinellu cyfrifoldebau erlynydd wrth ddatblygu strategaeth achos i adeiladu achosion cryf, gan gymhwyso Cod yr Erlynwyr y Goron yn gyson, a chofnodi eu penderfyniadau.

Safonau Ansawdd Gwaith Achos

Wedi'u cyhoeddi gan Gyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus, mae'r safonau ansawdd gwaith achos hyn yn nodi'r meincnodau ansawdd mae'r CPS yn ymdrechu i'w cyflawni wrth erlyn trosedd ar ran y cyhoedd. Maent yn cynnwys cyfrifoldebau'r CPS i ddioddefwyr, tystion a chymunedau, gwneud penderfyniadau cyfreithiol a pharatoi a chyflwyno achosion.

Penderfyniad Cyhuddo

Penderfyniad gan y CPS (neu'r heddlu mewn amgylchiadau penodol) a oes digon o dystiolaeth, ac a yw er budd y cyhoedd, i gyhuddo amheuwyr gyda throsedd

benodol. Mae'r broses yn cael ei llywodraethu gan Arweiniad y Cyfarwyddwr ar Godi Tâl, 6ed argraffiad (DG6), a ddaeth i rym ym mis Rhagfyr 2020.

Prif Erlynydd y Goron

Mae gan bob un o'r 14 Ardal CPS Prif Erlynydd y Goron sy'n rheoli'r Ardal gyda Rheolwr Busnes yr Ardal. Prif Erlynydd y Goron yw'r rheolwr cyfreithiol mwyaf uwch ar lefel Ardal CPS ac mae'n gyfrifol am yr agweddau cyfreithiol yn yr Ardal, fel ansawdd penderfyniadau cyfreithiol, datblygiad achosion, a gweithio gyda rhanddeiliaid, cymunedau, a'r cyhoedd i gyflwyno gwaith achos o ansawdd.

Cod ar gyfer Erlynwyr y Goron ('y Cod')

Dogfen gyhoeddus, a gyhoeddwyd gan Gyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus, sy'n nodi'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau erlyn. Dylai achosion fynd ymlaen i gyhuddo dim ond os oes digon o dystiolaeth yn erbyn amheuwyr i ddarparu rhagolygon realistig o euogfarn ac mae erlyn er budd y cyhoedd.

Llwyfan Cyffredin

System digidol sy'n galluogi'r heddlu, y farnwriaeth, cyfreithwyr, bargyfreithwyr ac asiantaethau cyfiawnder troseddol i gael mynediad at a golygu gwybodaeth achos. Gweithredir gan Wasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF.

Achos Cystadleuol

Lle mae diffynnydd yn pledio'n ddieuog neu'n gwrthod cyflwyno unrhyw ble o gwbl, ac mae'r achos yn mynd at dreial.

Treial Chwâl

Achos sy'n dod i ben ar ddiwrnod y treial naill ai oherwydd pledio'n euog gan y diffynnydd neu oherwydd bod yr erlyniad yn penderfynu rhoi'r gorau i'r achos.

Rheolau Gweithdrefn Droseddol

Rheolau sy'n rhoi pwerau i'r llysoedd troseddol reoli achosion troseddol sy'n aros i gael gwrandawriad yn effeithiol. Prif nod y Rheolau Gweithdrefn Droseddol yw symud achosion ymlaen yn deg ac yn gyflym.

Eiriolwr y Goron

Mae Eiriolwr y Goron yn gyfreithiwr sy'n cael ei gyflogi gan y Gwasanaeth Erlyn y Goron sydd wedi'i gymhwyso i ymddangos yn Llys y Goron.

Llys y Goron

Y llys sy'n delio â honiadau difrifol o droseddau troseddol, fel llofruddiaeth, treisio, a thrais difrifol. Gellir clywed honiadau naill ai yn Llys y Goron neu yn llysoedd yr ynadon.

Erlynydd y Goron

Cyfreithiwr a gyflogir gan y CPS sy'n gyfrifol am adolygu a pharatoi achosion ar gyfer y llys ac erlyn achosion yn llysoedd yr ynadon. Gall Erlynwyr y Goron symud ymlaen i ddod yn Uwch Erlynwyr y Goron.

Terfyn Amser Carcharu

Y Terfyn Amser Carcharu yw'r amser y gellir cadw diffynnydd mewn carchar yn aros am brawf. Gellir ei ymestyn gan y llys mewn amgylchiadau penodol.

Log Cynnydd Achos Terfyn Amser Carcharu

Dogfen a ddefnyddir gan y CPS i olrhain cynnydd achosion lle mae diffynnydd yn cael ei gadw mewn carchar cyn treial. Mae'r cofnod yn helpu i sicrhau bod achosion yn symud ymlaen yn effeithlon ac nad yw diffynnyddion yn cael eu cadw mewn carchar yn hirach nag a ganiateir yn gyfreithiol. Disgwylir i'r CPS gynnal y cofnodion hyn a'u diweddarau'n rheolaidd gyda manylion achosion, camau a gymerwyd, a dyddiadau adolygu.

Methiant Terfyn Amser Carcharu

Pan fydd y llys yn gwrthod ymestyn methiant terfyn amser carcharu ar y sail nad yw'r erlyniad wedi gweithredu gyda'r diwydrwydd dyladwy a'r brys angenrheidiol, neu pan na wneir cais dilys i ymestyn y Terfyn Amser Carcharu cyn ei ddyddiad dod i ben.

Diffynnydd

Rhywun a gyhuddwyd neu a gollfarnwyd am drosedd droseddol.

Dirprwy Brif Erlynydd y Goron

Yr ail yn y gadwyn i Brif Erlynydd y Goron (gweler uchod) ar gyfer agweddau cyfreithiol ar reoli Ardal CPS.

Canllawiau'r Cyfarwyddwr ar Gyhuddo/DG6

Canllawiau a gyhoeddwyd gan Gyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus mewn perthynas â phenderfyniadau cyhuddo. Mae'n nodi canllawiau i'r heddlu a'r CPS ynghylch sut i baratoi ffeil fel ei bod yn barod i'w chyhuddo, pwy all wneud y penderfyniad cyhuddo, a pha ffactorau sy'n dylanwadu ar y penderfyniad. Daeth y rhifyn diweddaraf (y chweched, a elwir hefyd yn "DG6") i rym ar 31 Rhagfyr 2020.

Datgelu/deunydd heb ei ddefnyddio

Mae gan yr heddlu ddyletswydd i gofnodi, cadw ac adolygu deunydd a gasglwyd yn ystod ymchwiliad sy'n berthnasol ond nad yw'n cael ei ddefnyddio fel tystiolaeth erlyn, ac i'w ddatgelu i'r erlynydd. Mae gan yr erlynydd ddyletswydd i ddarparu copïau o, neu fynediad at, yr holl ddeunydd sy'n gallu tanseilio achos yr erlyniad

a/neu gynorthwyo achos yr amddiffynnydd. Mae yna wahanol drefniadau, ac mae'r math o achos yn pennu pa un sy'n berthnasol.

Erlynydd y Goron Sirol

Mae Erlynydd y Goron Sirol yn gyfreithiwr sy'n arwain ac yn rheoli gweithgareddau dyddiol erlynwyr ac eiriolwyr.

Cam-drin domestig

Y diffiniad traws-lywodraethol o drais a cham-drin domestig yw “unrhyw ddigwyddiad neu batrwm o ddigwyddiadau o ymddygiad rheoli, gorfodol, bygythiol, trais neu gam-drin rhwng pobl sydd 16 oed neu'n hŷn sydd, neu sydd wedi bod, yn bartner agos neu aelod o'r teulu waeth beth fo'u rhywedd neu eu rhywioldeb. Gall y cam-drin gynnwys ond nid yw'n gyfyngedig i: seicolegol; corfforol; rhywiol; ariannol; ac emosiynol”.

Treial Effeithiol

Lle mae achos yn mynd ymlaen i dreial llawn ar y dyddiad y bwriedir iddo.

Prawf Cod Llawn

Dull y mae erlynydd yn penderfynu a ddylid erlyn ai peidio, yn seiliedig ar y Cod ar gyfer Erlynwyr y Goron. Dim ond pan fydd yr achos wedi pasio'r ddau gam o'r prawf Cod llawn y dylai erlyniad ddechrau neu barhau: y cam tystiolaeth, ac yna'r cam budd cyhoeddus. Dylid cymhwyso prawf llawn y Cod pan fydd pob llinell ymholi resymol sy'n weddill wedi'i dilyn – neu cyn cwblhau'r ymchwiliad, os yw'r erlynydd yn fodlon nad yw unrhyw dystiolaeth neu ddeunydd pellach yn debygol o effeithio ar gymhwyso prawf llawn y Cod, boed o blaid neu yn erbyn erlyniad.

Goruchwyliwr

Person mewn heddlu sy'n gwirio'r dogfennau a baratowyd gan swyddog yr achos ac yn sicrhau eu bod yno ac yn cwrdd â'r safon ofynnol i'w cyflwyno i'r CPS. Nid oes gan bob heddlu oruchwylwr.

Cynllun Ffioedd Graddedig

Y cynllun y mae cyfreithwyr yn cael eu talu amdano ar gyfer achosion Llys y Goron. Ar gyfer Cynghorwyr sy'n ymddangos ar ran diffynyddion sy'n gymwys i gael cymorth (neu gymorth cyfreithiol), mae'r Cynllun Ffioedd Graddedig yn cael ei osod a'i reoli gan yr Asiantaeth Cymorth Cyfreithiol. Ar gyfer Cynghorwyr sy'n ymddangos ar ran yr erlyniad, mae'r cyfraddau'n cael eu pennu gan Gynllun Ffioedd Graddedig y CPS, ac mae'r CPS yn talu'r Cynghorwyr.

Trosedd Casineb

Unrhyw drosedd lle mae'r diffynnydd wedi'i ysgogi gan neu wedi dangos gelyniaeth tuag at y dioddefwr yn seiliedig ar yr hyn y mae'r diffynnydd yn ei ystyried yn hil, anabledd, hunaniaeth rhywedd neu gyfeiriadedd rhywiol. Nid yw targedu pobl hŷn (ar adeg ysgrifennu) yn cael ei gydnabod yn y gyfraith yn drosedd casineb, ond mae'r CPS yn monitro troseddau yn erbyn pobl hŷn mewn ffordd debyg.

Taflen Cofnod Gwrandawriad

Cofnod electronig CPS o'r hyn sydd wedi digwydd yn yr achos yn ystod gwrandawriad llys, ac unrhyw gamau sydd angen eu cymryd wedyn.

Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd Ei Fawrhdy

Sefydliad sy'n gyfrifol am weinyddu llysoedd troseddol, sifil a theulu a thribiwnlysoedd yng Nghymru a Lloegr.

Strategaeth Cynnwys ac Ymgysylltu â'r Gymuned

Yn nodi ymrwymiad y CPS i hyrwyddo tegwch, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y system cyfiawnder troseddol trwy ymgysylltu â grwpiau cymunedol a'r rhai sydd mewn perygl o gael eu hallgáu.

Cyhuddiad

Dyma'r ddogfen sy'n cynnwys y cyhuddiad neu'r cyhuddiadau ffurfiol (a elwir yn gyfrif neu gyfrifon), yn erbyn diffynnydd sy'n wynebu treial yn Llys y Goron.

Cyfrif Dysgu Unigol

Lwfans o £350 y person, y flwyddyn, y gall gweithwyr CPS ei gyrchu ar gyfer datblygiad proffesiynol.

Asesiad ansawdd unigol

Mae asesiad ansawdd unigol yn asesu darn o waith a wneir gan aelod o staff y CPS, fel arfer erlynnydd. Bydd y rheolwr yn cynnal yr asesiad, a bydd adborth ar yr asesiad yn cael ei roi i'r aelod o staff. Mae Ardaloedd hefyd yn defnyddio asesiadau ansawdd unigol i nodi meysydd i'w gwella ac anghenion hyfforddi ar draws tîm neu'r Ardal gyfan.

Treial aneffeithiol

Achos nad yw'n mynd ymlaen i dreial ar y dyddiad y bwriedir iddo. Gall hyn fod oherwydd amrywiaeth o resymau, gan gynnwys absenoldeb tystion, methiant i gydymffurfio â gorchymyn llys gan yr erlyniad neu'r amddiffyniad, neu ddiffyg amser llys.

Paneli Rheoli Achosion Lleol

Fforwm o fewn Ardal CPS sydd â rôl allweddol wrth oruchwylio achosion cymhleth, risg uchel neu sensitif. Mae'n sicrhau gwneud penderfyniadau cyson, yn cefnogi erlynwyr ac yn rheoli atgyfeiriadau i unedau arbenigol.

Byrddau Cyfiawnder Troseddol Lleol (BCTCau)

Grwpiau sy'n cynnwys cynrychiolwyr o'r CPS, yr heddlu, Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EF ac eraill, y mae eu pwrpas yw gweithio mewn partneriaeth i wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd y system cyfiawnder troseddol ac i wella profiad y dioddefwyr a'r tystion. Cafodd Byrddau Cyfiawnder Troseddol Lleol eu sefydlu'n wreiddiol ym mhob un o'r 43 ardal heddlu gan y llywodraeth ganolog a derbyniodd gyllid canolog. Maent bellach yn gweithredu fel partneriaethau gwirfoddol yn y rhan fwyaf o siroedd yn Lloegr.

Paneli Ymglymiad Craffu Lleol

Grwpiau sy'n cynnwys cynrychiolwyr o'r gymuned leol a'r sector gwirfoddol, yn enwedig y rhai sy'n cynrychioli grwpiau lleiafrifol, ymylol neu mewn perygl. Maent yn cwrdd yn rheolaidd â'u Hardal CPS leol i drafod materion o bryder lleol a darparu adborth ar y gwasanaeth y mae'r Ardal yn ei ddarparu, gyda'r nod o wella cyflwyno cyfiawnder ar lefel leol ac i gefnogi dioddefwyr a thystion yn well.

Ffurflen Llawlyfr Canllawiau 3 (MG3)

Un o nifer o ffurflenni templed sydd wedi'u cynnwys mewn llawlyfr canllawiau ar gyfer yr heddlu a'r CPS ar lunio ffeiliau erlyniad. Y Ffurflen Llawlyfr Canllawiau 3 yw lle mae'r heddlu'n crynhoi'r dystiolaeth a gwybodaeth arall wrth ofyn i'r CPS benderfynu a ddylid cyhuddo amheuwyr o drosedd, ac yna mae'r CPS yn cofnodi ei benderfyniad.

Safon Ffeil Genedlaethol

System cenedlaethol sy'n nodi sut y dylai'r heddlu baratoi ffeiliau achosion troseddol. Mae'n caniatáu i ymchwiliwyr adeiladu cymaint o'r ffeil ag sydd ei angen ar unrhyw gam penodol - boed hynny ar gyfer cyngor gan y CPS, yr ymddangosiad cyntaf yn y llys neu'r treial. Cyhoeddwyd y fersiwn ddiweddaraf ym mis Rhagfyr 2020.

Dim Camau Pellach

Pan fydd honiad troseddol wedi'i adrodd i'r heddlu, gall yr heddlu benderfynu ar unrhyw gam yn ystod ymchwiliad nad oes digon o dystiolaeth i barhau, felly ni fyddant yn cymryd camau pellach. Fel arall, gallant gyfeirio achos at y CPS a all gynghori'r heddlu na ddylid cymryd camau pellach, naill ai oherwydd nad oes digon o dystiolaeth neu oherwydd nad yw erlyniad er budd y cyhoedd.

Swyddog paragyfreithiol

Mae gweithiwr CPS yn darparu cymorth gwaith achos i gyfreithwyr CPS a mynychu'r llys i gymryd nodiadau ar wrandawiadau a chynorthwyo eiriolwyr.

Gwrandawriad Paratoi Pledio a Threial

Y gwrandawriad cyntaf yn Llys y Goron ar ôl i'r achos gael ei anfon o lys yr ynadon. Disgwylir i'r diffynnydd gyflwyno pledio i'r drosedd(au) y maent wedi'u cyhuddo ohonynt. Os yw'r diffynnydd yn pledio'n euog, gallai'r llys eu dedfrydu ar unwaith, ond os na, neu os yw'r diffynnydd wedi pledio'n ddieuog, bydd y llys yn pennu dyddiad y gwrandawriad nesaf ac, ar gyfer treialon, bydd hefyd yn nodi amserlen ar gyfer rheoli'r achos.

Penderfyniad cyn-gyhuddo (PCD)

Y broses lle mae'r heddlu a'r CPS yn penderfynu a oes digon o dystiolaeth i erlyn amheuwyr. Mae'r broses yn cael ei llywodraethu gan Arweiniad y Cyfarwyddwr ar Gyhuddo.

Achosion o Drais a Throseddau Rhywiol Difrifol (RASSO)

Honiadau o dreisio a throseddau rhywiol difrifol eraill a gyflawnwyd yn erbyn dynion, menywod neu blant. Yn y CPS, mae erlyn achosion o Drais a Throseddau Rhywiol Difrifol (RASSO) yn cael ei wneud ar wahân i achosion eraill, mewn unedau neu dimau RASSO.

Gorchymyn Atal

Gellir gwneud gorchmynion atal gan y llys ar euogfarn neu ryddhad diffynnydd am unrhyw drosedd droseddol. Maent wedi'u bwriadu i fod yn ataliol ac amddiffynol. Yr egwyddor arweiniol yw bod angen y gorchymyn i amddiffyn person neu bobl rhag ymddygiad sy'n gyfystyr â hafan neu ofn trais.

Adolygiad

Y broses lle mae erlynydd CPS yn penderfynu bod achos a dderbyniwyd gan yr heddlu yn bodloni, neu'n parhau i fodloni, y prawf cyfreithiol ar gyfer erlyniad yn y Cod ar gyfer Erlynwyr y Goron. Dyma un o swyddogaethau pwysicaf y CPS.

Erlynydd y Goron Uwch

Cyfreithiwr a gyflogir gan y CPS gyda'r sgiliau a'r profiad angenrheidiol i symud ymlaen i rôl gyfreithiol uwch, sy'n cynnwys swyddogaethau erlynydd y goron ond hefyd yn cynnwys cynghori'r heddlu ar gyhuddiad. Nid yw'n rôl sy'n cynnwys rheoli staff.

Uwch Erlynydd y Goron Sirol

Cyfreithiwr a gyflogir gan Wasanaeth Erlyn y Goron (CPS) sy'n dal rôl gyfreithiol uwch gyda chyfrifoldeb am reoli staff. Bydd Erlynydd y Goron Ardal Uwch yn aml yn gyfrifol am uned gwaith achos.

Mesurau arbennig

Mae Deddf Cyfiawnder Ieuencid a Thystiolaeth Droseddol 1999 yn darparu amrywiaeth o fesurau arbennig i alluogi tystion bregus neu fawychus mewn treial troseddol i roi eu cyfrif mwyaf cywir a chyflawn o'r hyn a ddigwyddodd. Mae'r mesurau'n cynnwys rhoi tystiolaeth trwy gyswllt teledu byw i'r llys, rhoi tystiolaeth o'r tu ôl i sgriniau yn y llys a defnyddio cyfryngwyr. Gwneir cais am fesurau arbennig i'r llys o fewn terfynau amser penodol a gall gael ei wneud gan yr erlyniad neu'r amddiffyniad.

Ymarfer gweithredu safonol

Mae gan y CPS amrywiaeth o arferion gweithredu safonol sy'n nodi sut i gwblhau tasg neu weithred benodol ac yn cwmpasu agweddau cyfreithiol a busnes ar redeg y CPS. Maent yn safonol ar draws y sefydliad ac yn ceisio cymhwyso cysondeb i arferion busnes a chymau allweddol sydd eu hangen ym mhob erlyniad.

Amheuwyr

Rhywun a gyhuddwyd o neu y credir ei fod wedi cyflawni trosedd ond heb ei gyhuddo'n swyddogol na'i gael yn euog o drosedd.

Brysbennu

Yn nghyd-destun yr adroddiad hwn, mae triawd yn wiriad gan aelod o staff CPS, naill ai gweinyddwr neu reolwr cyfreithiol, i sicrhau bod yr hyn mae'r heddlu wedi'i anfon at y CPS yn cynnwys y dogfennau cywir a phethau eraill. Os yw gweinyddwr yn dosbarthu, mae'r gwiriad fel arfer ar gyfer presenoldeb y deunydd gofynnol, nid ansawdd eu cynnwys. Os yw dosbarthiad gan reolwr cyfreithiol, bydd hyn yn aml yn gwirio presenoldeb y deunydd gofynnol a hefyd ansawdd ei gynnwys.

Deunydd heb ei ddefnyddio

Deunydd a gasglwyd gan yr heddlu yn ystod ymchwiliad, ond nad yw'n cael ei ddefnyddio fel tystiolaeth mewn unrhyw erlyniad. Rhaid i'r erlynydd ystyried a ddylid ei ddatgelu i'r diffynnydd. Gweler hefyd datgeliad.

Cod Dioddefwyr

Yn nodi hawliau dioddefwr a'r safonau gwasanaeth lleiaf y mae rhaid i sefydliadau eu darparu i ddioddefwyr trosedd. Ei nod yw gwella profiad dioddefwyr o'r system cyfiawnder troseddol trwy roi'r cymorth a'r wybodaeth sydd eu hangen arnynt. Fe'i cyhoeddwyd ym mis Hydref 2013 a'i ddiweddarau ddiwethaf ar 29 Ionawr 2025.

Llythyr Cyfathrebu Dioddefwyr

Dylai dioddefwr mewn achos gael gwybod gan y CPS am unrhyw benderfyniad i beidio ag erlyn, i atal achos neu newid cyhuddiad yn sylweddol. Yn bennaf, mae dioddefwyr yn cael eu hysbysu trwy lythyr, a rhaid hysbysu dioddefwyr sy'n agored i niwed neu sydd wedi'u dychryn am benderfyniad o fewn un diwrnod gwaith.

Uned Cyswllt Dioddefwyr

Y tîm o staff CPS mewn Ardal sy'n gyfrifol am gyfathrebu â dioddefwyr o dan y cynllun Cyfathrebu a Chyswllt â Dioddefwyr a'r Hawl Dioddefwyr i Adolygu, ac am ymateb i gwynion a goruchwyllo'r gwasanaeth i deuluoedd mewn profedigaeth.

Datganiad Personol y Dioddefwr (VPS)

Pan fydd dioddefwr yn egluro i'r llys sut mae trosedd wedi effeithio arnynt. Os caiff diffynnydd ei ganfod yn euog, bydd y llys yn ystyried Datganiad Personol y Dioddefwr, ynghyd â'r holl dystiolaeth arall, wrth benderfynu ar ddedfryd briodol.

Hawl Dioddefwyr i Adolygu

Mae'r cynllun hwn yn darparu proses benodol i ddioddefwyr troseddau i arfer eu hawl i adolygu penderfyniadau CPS i beidio â dechrau erlyniad, neu i atal erlyniad. Os oes angen penderfyniad newydd, gall fod yn briodol sefydlu neu ailsefydlu achosion troseddol. Mae'r hawl i ofyn am adolygiad o benderfyniad i beidio ag erlyn o dan gynllun Hawl Dioddefwyr i Adolygu yn berthnasol i benderfyniadau sydd â'r effaith o fod yn derfynol gan unrhyw erlynydd y goron, waeth beth fo'u gradd neu safle yn y sefydliad. Mae'n bwysig nodi bod yr "hawl" y cyfeirir ati yng nghyd-destun y cynllun Hawl Dioddefwyr i Adolygu yn golygu hawl i ofyn am adolygiad o benderfyniad terfynol. Nid yw'n warrant y bydd achosion yn cael eu sefydlu neu eu hailsefydlu.

Arolygiaeth Gwasanaeth Erlyn y Goron EF

Swyddfa Llundain

Llawr 7, Tŵr
102 Petty France
Llundain SW1H 9GL
Ffôn. 020 4574 3218

Swyddfa Efrog

Tŷ Foss, Pwll y Brenin
1–2 Peasholme Green
Efrog, Gogledd Swydd Efrog, YO1 7PX
Ffôn. 01904 54 5490

© Hawlfraint y Goron 2025

Cewch aildddefnyddio'r wybodaeth hon (heb gynnwys logos) yn rhad ac am ddim mewn unrhyw

fformat neu gyfrwng, o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored.

I weld y drwydded hon,

ewch i nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/

neu ysgrifennwch at y Tîm Polisi Gwybodaeth, Yr Archifau Cenedlaethol, Kew, Llundain TW9 4DU, neu e-bostiwch: psi@nationalarchives.gsi.gov.uk

Mae'r ddogfen/cyhoeddiad hwn hefyd ar gael ar ein gwefan yn

justiceinspectors.gov.uk/hmcpsi